Niveau(x) d'enseignement : 8 Numéro EDUQ : 8970640
Centre d'intérêt : 320

Québec (Province). Conseil des universités.

Les chargés de cours dans les universités québécoises : avis au Ministre de l'enseignement supérieur et de la science / Conseil des universités. -- Sainte-Foy : Le Conseil, 1989.
x, 142 p. : ill. ; 28 cm. -- (Avis / Conseil des universités du Québec, ISSN 0709-3985 ; 89.7)

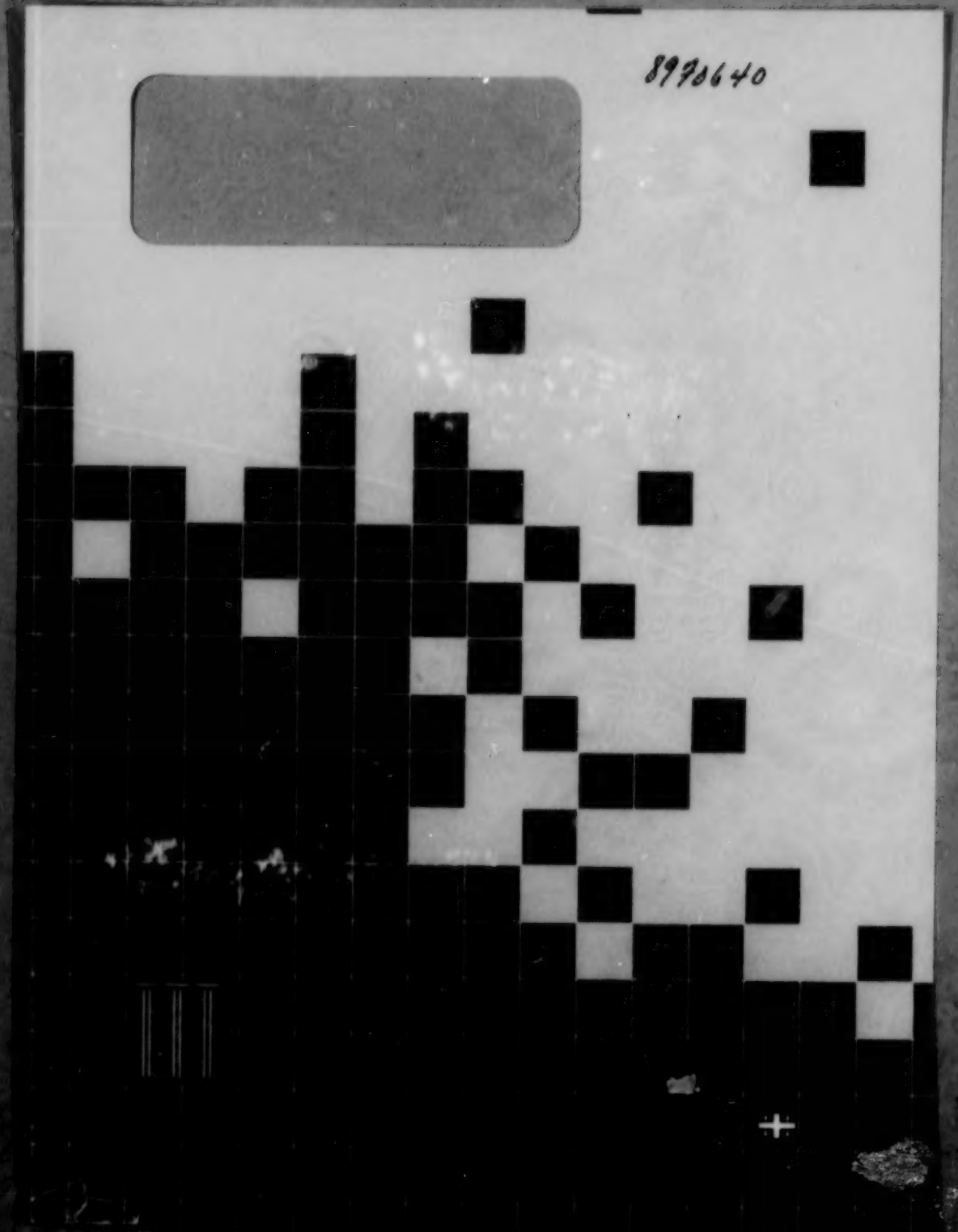
Code : 2310-0145. Notes (part. bibliogr.) au bas des p.

ISBN 2-550-20236-8

Descripteur(s) : Chargé de cours • Caractéristiques de l'enseignant • Conditions de travail • Association d'enseignants • Administration scolaire • Statistiques • Politique locale • Convention collective • Universitaire (Ordre d'enseignement)

L'objectif du document est de présenter un bilan exhaustif de la situation des chargés de cours dans les universités québécoises et de fournir des recommandations sur cette question. Les données montrent que la contribution des chargés de cours à l'enseignement est stable depuis 1980. En 1987-1988, leur nombre est estimé à 8,942, celui des professeurs réguliers à temps complet à 6,651. Ils assument dans l'ensemble 39 % de l'enseignement. Ce taux varie suivant l'université et le champ disciplinaire. Dans 31 % des cas, ces enseignants n'ont pas d'occupation principale à temps complet, leur âge moyen est de 39 ans, 89 % ont une formation de premier ou second cycle. Les chargés de cours "structurels" ont, dans 90 % des cas, d'autres sources de revenu, leur gains totaux sont de l'ordre de 24,000 $. Les chargés de cours forment un effectif stable dont l'enseignement est difficile à évaluer et qui restent marginalisés et mal encadrés. Enfin, la position des syndicats sur leur situation est largement conditionnée par le degré de militantisme des chargés de cours "intensifs".

Type de document : m
Notice(s) connexe(s) : 8970636


8970640

LES CHARGÉS DE COURS DANS LES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES

Avis au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science
Code : 2310-0145

Conseil des universités

Avis no 89.7
Septembre 1989

CONSEIL DES UNIVERSITÉS

2700, boulevar
Tour Frontenac, 8e étage
Sainte-Foy, (Québec), G1V

Téléphone : (418) 646-5821

Gouvernement du Québec

Dépôt légal : quatrième trimestre 1989
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISSN : 0709-3985
ISBN : 2-550-20236-8

TABLE DES MATIÈRES

Page

Liste des tableaux v

Liste des graphiques vii

Liste des annexes ix

INTRODUCTION 3

CHAPITRE 1.
LA PLACE DES CHARGÉS DE COURS DANS
L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE AU QUÉBEC 7

1.1. LES CHARGÉS DE COURS : CONCEPTS ET RÉALITÉS .. 11

1.2. LE PERSONNEL CHARGÉ DE COURS DANS LES
UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES 13

1.2.1. La répartition des effectifs chargés de cours 14
1.2.2. La concentration du personnel chargé de cours
selon les secteurs 17
1.2.3. L'analyse détaillée par établissement et par secteur 21

1.3. LA PART DE L'ENSEIGNEMENT ASSURÉE PAR LES
CHARGÉS DE COURS 25

1.3.1. La proportion d'enseignement selon les établissements .. 25
1.3.2. La proportion d'enseignement par secteur disciplinaire .. 28
1.3.3. Les caractéristiques de la clientèle et la présence des
chargés de cours 35

Conclusion 42

CHAPITRE 2.
LE PROFIL SOCIO-PROFESSIONNEL
DES CHARGÉS DE COURS 43

2.1. LES DIVERS TYPES DE CHARGÉS DE COURS UNIVERSITAIRES 47

2.2. LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DES CHARGÉS DE COURS À L'AUTOMNE 1988 51

2.2.1. La répartition des répondants selon le sexe 51
2.2.2. L'âge des chargés de cours et leur situation civile 52
2.2.3. Le niveau de formation des chargés de cours 53

2.3. LES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES DES CHARGÉS DE COURS 59

2.3.1. La situation socio-professionnelle des chargés de cours 59
2.3.2. Les chargés de cours qui ont un emploi régulier à temps complet 61
2.3.3. Les chargés de cours qui n'ont pas d'emploi régulier à temps complet 62
2.3.4. L'expérience de travail des chargés de cours 64
2.3.5. Le niveau de revenu des chargés de cours 65
2.3.6. La rémunération pour une charge de cours 66

2.4. LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT ASSUMÉES PAR LES CHARGÉS DE COURS 69

2.4.1. Les activités d'enseignement assumées par les chargés de cours 69
2.4.2. L'estimation du nombre d'activités d'enseignement dispensées annuellement par les chargés de cours 72
2.4.3. Les caractéristiques des cours dispensés 74

Conclusion 79

CHAPITRE 3.
LA GESTION DES CHARGÉS DE COURS 83

3.1. LE PARADIGME DÉCENTRALISATION-CENTRALISATION 85

3.1.1. L'influence du volume d'effectifs à gérer dans un contexte budgétaire serré 86
3.1.2. L'influence du développement des systèmes d'information 87
3.1.3. L'influence des conventions collectives 88

3.2. LES EFFETS DE LA SYNDICALISATION SUR LES MODES DE GESTION DES CHARGÉS DE COURS 88

3.3. L'INFLUENCE DE L'ORGANISATION ET DU RÉGIME DES ÉTUDES SUR LA GESTION DES CHARGÉS DE COURS 90

3.4. LES CHARGÉS DE COURS : UN STATUT AMBIGU 92

3.5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHARGÉS DE COURS 95

3.5.1. La rémunération et les avantages sociaux 95
3.5.2. Les conditions de travail 96
3.5.3. Le perfectionnement 97
3.5.4. Les relations du travail 97

3.6. L'INTÉGRATION DES CHARGÉS DE COURS DANS L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITÉ 98

3.6.1. L'encadrement professionnel 98
3.6.2. Les liens avec le corps professoral régulier et la coordination 100
3.6.3. La participation des chargés de cours aux instances décisionnelles 100

3.7. DES AMÉLIORATIONS POSSIBLES 103

Conclusion 104

CHAPITRE 4.
LES ORGANISATIONS SYNDICALES DES CHARGÉS DE COURS : LEURS ATTENTES ET LEURS DEMANDES 107

4.1. LA SYNDICALISATION DES CHARGÉS DE COURS : PERSPECTIVE HISTORIQUE ET ORGANISATION 111

4.2. LES ACQUIS DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES CHARGÉS DE COURS 117

4.2.1. La reconnaissance du syndicat et de son droit d'intervention dans la gestion universitaire 117
4.2.2. L'allocation de ressources aux chargés de cours 118
4.2.3. La participation aux décisions 118
4.2.4. Les conditions de travail et la rémunération 119

4.3. LE DISCOURS ET LES ATTENTES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DES CHARGÉS DE COURS 123

4.3.1. L'intégration et la participation aux décisions 124
4.3.2. L'attribution des charges de cours 125
4.3.3. L'accueil, l'encadrement et la coordination 127
4.3.4. La rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail 127
4.3.5. L'organisation du travail et le statut 129

Conclusion 131

CONCLUSION GÉNÉRALE 133

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 :
Nombre de chargés de cours et de professeurs réguliers ETC à l'emploi des universités en 1987-1988 16

Tableau 2 :
Répartition du personnel chargé de cours (en pourcentage) selon l'établissement et le secteur disciplinaire (automne 1988) par rapport au total institutionnel 22

Tableau 3 :
Matrice des proportions d'enseignement (en pourcentage) effectuées par les chargés de cours par établissement et par secteur disciplinaire 31

Tableau 4 :
Évolution en pourcentage des inscriptions universitaires en équivalence temps complet au Québec, selon les cycles d'études pour les années 1975-1976 à 1985-1986 38

Tableau 5 :
Répartition en pourcentage des chargés de cours par unité d'embauche selon le niveau du diplôme le plus élevé à l'automne 1988 (% horizontaux) 55

Tableau 6 :
Typologie des chargés de cours selon le niveau de diplôme le plus récent et le plus élevé à l'automne 88 (%) 57

Tableau 7 :
Répartition en pourcentage des chargés de cours selon le secteur de leur occupation et leur situation d'emploi, Québec 1989 60

Tableau 8 :
Autres sources de revenu déclarées par les chargés de cours qui n'avaient pas d'occupation à temps complet en 1988 (%) 62

Tableau 9 :
Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements selon la typologie des chargés de cours à l'automne 1988 (% horizontaux) 70

Tableau 10 :
Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements selon la typologie des chargés de cours Année universitaire 1988-1989 (% horizontaux) 70

Tableau 11 :
Estimation du nombre de cours dispensés par l'ensemble des chargés de cours durant l'année universitaire 1988-1989 73

Tableau 12 :
Niveau des cours dispensés par les chargés de cours selon l'établissement (% horizontaux) 76

Tableau 13 :
Niveau des cours dispensés par les chargés de cours selon le secteur disciplinaire (% horizontaux) 77

Tableau 14 :
La syndicalisation des chargés de cours : accréditation, 1ère convention collective et affiliation 116

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 :
Répartition des effectifs chargés de cours par secteur disciplinaire (automne 1988) 18

Graphique 2 :
Distribution des effectifs chargés de cours et des professeurs réguliers selon le secteur disciplinaire 19

Graphique 3 :
Les trois principaux secteurs d'embauche des chargés de cours selon l'établissement 21

Graphique 4 :
Proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours selon l'établissement 26

Graphique 5 :
Proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours selon les constituantes de l'UQ 26

Graphique 6 :
Proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours selon le secteur disciplinaire 29

Graphique 7 :
Comparaison de la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours selon le secteur disciplinaire et le type d'établissement 32

Graphique 8 :
Évolution du nombre de charges de cours 1980-1981 à 1986-1987 37

Graphique 9A :
Pourcentage de la clientèle inscrite dans les programmes courts et à temps partiel et pourcentage d'enseignement assumé par les chargés de cours selon les établissements (1987-1988) 40

Graphique 9B :
Pourcentage de la clientèle inscrite dans les programmes courts et à temps partiel et pourcentage d'enseignement assumé par les chargés de cours selon les secteurs disciplinaires (1987-1988) 41

Graphique 10 :
Typologie des chargés de cours 48

Graphique 11 :
Pourcentage des chargés de cours de sexe féminin selon l'unité d'embauche Automne 1988 52

LISTE DES ANNEXES*

Annexe I :
Remerciements

Annexe II :
Les caractéristiques démographiques et professionnelles
des chargés de cours
(Résultats du sondage téléphonique auprès des chargés de cours)

Annexe III :
Les politiques de gestion des chargés de cours
(Résultats du questionnaire adressé aux administrations universitaires)

Annexe iV :
La gestion des effectifs chargés de cours dans
les départements et les facultés
(Résultats des entrevues réalisées auprès des
administrations intermédiaires des universités)

Annexe V :
Les organisations syndicales des chargés de cours,
leurs discours et leurs demandes
(Résultats des entrevues avec les associations et
organisations syndicales)

Annexe VI :
Étude des incidences de la syndicalisation des
chargés de cours sur l'administration universitaire
à travers l'analyse comparée de leurs conventions
collectives

* Ces annexes se retrouvent dans un document séparé (*Annexes à l'avis sur Les chargés de cours dans les universités québécoises*).

Le genre masculin que l'on trouve dans ce document est utilisé sans intention de discrimination et seulement pour simplifier la présentation du texte.

INTRODUCTION

La présence de chargés de cours au sein des universités ne constitue un phénomène récent ni pour le Québec, ni pour l'Amérique du Nord. Avant que se développe un corps professoral stable et régulier, les établissements d'enseignement supérieur ont traditionnellement fonctionné avec des ressources issues du milieu et dont l'activité d'enseignement ne constituait pas la principale fonction.

En Amérique du Nord, ce n'est qu'au lendemain de la deuxième guerre mondiale que les universités se sont vraiment dotées d'un corps professoral de carrière. Le Québec s'est inscrit dans cette démarche à partir des années 60, ce qui aurait dû avoir des incidences à la baisse sur le volume du corps professoral à temps partiel. En fait, la lecture de la littérature des années 70 relative à l'enseignement supérieur démontre plutôt que le phénomène des chargés de cours n'a pas perdu de son importance avec la constitution du corps des professeurs réguliers, mais, au contraire, s'est développé dans le même sens, car il contribuait à permettre d'atteindre les objectifs de démocratisation de l'enseignement supérieur sur lesquels la plupart des sociétés développées se sont accordées ces dernières décennies.

Le processus de syndicalisation des chargés de cours et les conflits de travail qui ont opposé ces groupes d'employés aux administrations de plusieurs établissements universitaires ont procuré une certaine visibilité à cette main-d'oeuvre. Les problèmes financiers vécus par les universités ont aussi contribué à accroître cette visibilité, le phénomène des chargés de cours ayant été tour à tour invoqué comme une cause ou une conséquence du sous-financement des universités et lié aux difficultés des universités d'atteindre des objectifs de qualité et d'excellence.

C'est sur cette toile de fond que s'inscrit la préoccupation de cerner la contribution relative des chargés de cours à la réalisation des objectifs de l'enseignement universitaire. Pour être en mesure de bien situer cette contribution dans le contexte québécois, le préalable et en même temps le défi, compte tenu des difficultés d'information, sont d'établir une base de connaissance suffisante de cette main-d'oeuvre.

C'est aussi dans ce cadre que le Conseil des universités a reçu du Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science, en juin 1988, le mandat de dresser le bilan le plus exhaustif possible de la situation des chargés de cours dans l'ensemble des universités québécoises et, dans l'éventualité où des problèmes seraient relevés, d'émettre quelques suggestions sur les possibilités d'améliorer la situation.

L'objectif de ce texte est donc de présenter les résultats de l'étude effectuée par le Conseil sur la situation de ces professeurs à temps partiel qu'on appelle «chargés de cours» à l'intérieur des universités, d'évoquer les problèmes identifiés par rapport aux objectifs énoncés précédemment, mais aussi par rapport à l'examen des conditions de vie et de gestion de cette main-d'oeuvre, et de formuler quelques recommandations susceptibles d'apporter des ajustements intéressants.

Pour réaliser cette étude, le Conseil s'est assuré de respecter deux conditions qui devraient garantir la qualité des résultats. D'une part, il a tenu à s'arrimer au milieu pour étayer ses analyses sur une information concrète et sur un bon contact avec les groupes concernés par la gestion des chargés de cours, c'est-à-dire les chargés de cours eux-mêmes, leurs associations, les administrations universitaires centrales et de première ligne et la CREPUQ. D'autre part, il s'est assuré de garder un certain recul par rapport aux positions des parties, dans un contexte où certaines idéologies peuvent éventuellement s'opposer, notamment à l'occasion de négociations de contrats collectifs.

L'approche méthodologique utilisée a fait appel à des moyens variés (sondage téléphonique, questionnaire écrit, entrevues directes, consultations de groupes) pour éviter les biais et limites inhérents à chaque méthode. Le Conseil a aussi eu recours à plusieurs experts pour éclairer au maximum la réflexion sur le sujet. Ces collaborations ont été déterminantes pour la conduite du dossier. (On pourra trouver, en Annexe I du présent document, mention du nom des personnes qui ont apporté leur contribution.)

La combinaison des différentes approches utilisées dans l'étude a permis de tracer un portrait détaillé de la situation collective des chargés de cours dans les universités québécoises et des points d'amélioration souhaitables pour l'ensemble de la communauté universitaire appelée à réaliser la mission que la population québécoise a confiée spécifiquement aux universités.

Le présent document fait état des informations recueillies et analysées à travers quatre chapitres qui illustrent successivement: la place des chargés de cours dans l'enseignement universitaire québécois, les différents profils de la population des chargés de cours, la gestion des chargés de cours dans les universités et, enfin, la description des attentes des associations et syndicats de chargés de cours. Ces quatre chapitres sont suivis d'une conclusion générale qui propose une synthèse de la situation et suggère certaines avenues d'amélioration. Le texte est accompagné de six annexes que l'on retrouve dans un document séparé : la première donne au lecteur un relevé des personnes qui ont contribué à l'étude et que le Conseil souhaite remercier, les quatre suivantes doivent permettre un contact plus détaillé avec le matériel recueilli par les questionnaires et lors des entrevues et la sixième décrit les résultats d'une analyse comparée des conventions collectives.

Le rapport ne présente pas toujours toute la perspective historique qu'aurait souhaitée le Conseil; cela est imputable essentiellement à l'impossibilité d'obtenir une information structurée pour les années précédant 1980. Pour conserver, malgré cette insuffisance d'information, une vision longitudinale du phénomène, il a donc fallu procéder parfois par hypothèses et par rapprochements.

Enfin, l'évaluation de la contribution relative des chargés de cours a été obtenue dans la mesure du possible par comparaison avec la situation du corps professoral régulier, notamment sur les bases du rapport Archambault[1]. On notera que l'évaluation de la contribution des chargés de cours, sous l'angle de la qualité de l'enseignement qu'ils dispensent, n'a été abordée que

---

1. Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université, La tâche du professeur d'université au Québec, Québec, mars 1989.

par le biais de principes et de garanties a priori, puisqu'il n'existe pas d'indicateurs qui puissent faire consensus sur de telles évaluations, pas plus pour les chargés de cours que pour l'ensemble du corps professoral.

CHAPITRE 1.

LA PLACE DES CHARGÉS DE COURS DANS L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE AU QUÉBEC

Les données qui ont été analysées dans le cadre de cette étude démontrent que la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours est relativement stable depuis 1980 et que la croissance de ce groupe professionnel remonte aux années antérieures à cette période. Le mouvement de syndicalisation du personnel de l'Université du Québec, au début des années 70, a donné lieu à des débats quant à la place des chargés de cours dans les instances syndicales, ce qui laisse penser qu'il s'agissait là d'un groupe qui avait déjà atteint une certaine importance numérique. Bien que les écrits soient assez peu nombreux sur le sujet, on voit paraître quelques monographies aux États-Unis durant la décennie 70, qui montrent que la question des chargés de cours émerge alors comme un objet de préoccupation.

Une étude américaine récente[2] constatait que les systèmes d'information existants négligent de façon quasi systématique les chargés de cours. Nul doute qu'il s'agit là de la principale difficulté méthodologique à laquelle a été confrontée cette partie de l'étude sur les chargés de cours. Les informations colligées à propos de la situation actuelle des chargés de cours permettent de constater l'ampleur du phénomène mais, faute de pouvoir obtenir des données longitudinales fiables, il est pratiquement impossible de situer avec précision l'origine et l'évolution du phénomène.

L'objectif du présent chapitre, qui demeure essentiellement descriptif, est d'apprécier l'ampleur de l'enseignement effectué par les chargés de cours dans les universités québécoises. Trois parties composent ce chapitre. La première montre l'importance des chargés de cours comme groupe professionnel. La deuxième situe la part de l'enseignement qui peut être attribuée à cette catégorie de personnel. La dernière partie suggère qu'il existerait une corrélation entre la présence des chargés de cours et les choix de développement des établissements qui ont favorisé l'expansion d'un enseignement supérieur adapté aux besoins des clientèles dites «non-traditionnelles».

---

2. Gappa, Judith M., Part-Time Faculty : Higher Education at a Crossroads, ASHE-ERIC, Higher Education Report, 3, 1984.

1.1. LES CHARGÉS DE COURS : CONCEPTS ET RÉALITÉS

Un «chargé de cours» est une personne qui enseigne à l'université sans faire partie du corps professoral régulier. Les établissements définissent le rôle et le statut de leur personnel chargé de cours d'une manière qui établit clairement qu'il s'agit là d'une ressource d'appoint.

Tout d'abord, un chargé de cours est essentiellement engagé pour accomplir une tâche d'enseignement. De façon plus détaillée, cette tâche comprend la préparation, la mise à jour et la dispensation du cours, la préparation de matériel didactique, l'encadrement et l'évaluation des étudiants ainsi que la révision des notes. Ainsi définie, la tâche d'un chargé de cours exclut les dimensions recherche et services à la collectivité que l'on trouve chez les professeurs de carrière.

En second lieu, le lien d'emploi des chargés de cours demeure ponctuel. La majorité des établissements engagent ce type de personnel sur une base trimestrielle en vue de répondre à des besoins spécifiques à un moment de l'année universitaire.

Les statuts d'emploi fondés sur des conditions autres que celles du lien d'emploi trimestriel et des tâches exclusives d'enseignement demeurent extrêmement marginaux. L'Université de Sherbrooke compte une douzaine de chargés de cours «à forfait» ayant une définition de tâche globale qui comporte un ensemble d'activités d'enseignement à dispenser ainsi que l'exécution de certaines tâches administratives. Concordia a retenu les services d'une vingtaine de «Fractional Basis» qui jouent un rôle similaire. Dans les autres établissements, on relève parfois l'existence d'un certain nombre de statuts particuliers d'emploi qui ne correspondent pas, à proprement parler, à la définition littérale de ce qu'est un chargé de cours, sans qu'il s'agisse pour autant de professeurs réguliers.

L'Université Concordia et, de façon encore plus marquée, l'Université McGill utilisent une terminologie très diversifiée pour désigner leur personnel d'appoint venant soutenir les activités d'une unité d'enseignement. Diverses appellations sont possibles, sans toutefois correspondre à une définition

précise. En effet, le même terme (ex: instructor) peut être utilisé par des départements sans toutefois se rattacher à des fonctions et à une rémunération identiques. La multiplicité des catégories reflète, en quelque sorte, la grande décentralisation administrative des universités anglophones.

Les diverses catégories de personnels non-permanents qui oeuvrent dans les secteurs médicaux et dans certaines disciplines péri-médicales (médecine dentaire, médecine vétérinaire, optométrie, etc.) posent un problème de taille quant à l'adéquation avec le concept de charge de cours tel que défini précédemment. Il existe une multitude de titres d'emploi et d'activités rémunérées ou bénévoles à temps partiel, dans les secteurs médicaux et péri-médicaux, qui s'assimilent plus ou moins à des fonctions d'enseignement ou de supervision auprès des étudiants.

La très grande majorité des personnels non-permanents à temps partiel embauchés dans ces domaines ont été exclus du présent rapport parce qu'ils n'effectuent pas à proprement parler des tâches où ils sont pleinement responsables de la prestation d'un cours auprès d'un groupe d'étudiants.

En résumé, l'appellation «chargé de cours» correspond à un statut d'emploi qui tend à être relativement standardisé, tout particulièrement dans les établissements où le personnel chargé de cours est syndiqué. Les exceptions à l'égard de ce statut d'emploi demeurent pratiquement des cas d'espèce. Il faut cependant s'attendre à un peu plus de diversité dans les modalités d'embauche et les appellations utilisées pour désigner le personnel chargé de cours à Concordia et à McGill.

1.2. LE PERSONNEL CHARGÉ DE COURS DANS LES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES

Durant les années 60 et une bonne partie des années 70, les universités québécoises (surtout francophones) ont consenti un effort considérable afin de constituer un corps professoral régulier. De 1960-61 à 1980-81, l'effectif des professeurs de carrière dans les établissements universitaires est passé de 2 350 à 7 536[3] et il atteignait en 1988-89 quelque 8 000 individus.

C'est durant la première moitié des années 70 que des documents émanant de diverses sources commencent à évoquer l'hypothèse d'un accroissement marqué du groupe des chargés de cours. L'absence de données longitudinales fiables rendent hasardeuse l'analyse du phénomène dans une perspective historique. Il apparaît cependant que la croissance du nombre de chargés de cours, du début des années 70 jusqu'à nos jours, correspond à une tendance observable à l'échelle nord-américaine. Les États-Unis ont connu une augmentation considérable du nombre d'enseignants à temps partiel, ceux-ci se concentrant surtout dans les collèges communautaires et les universités de 1er cycle. Il est très difficile de comparer la situation américaine avec celle du Québec, car les modalités d'organisation de l'enseignement supérieur aux États-Unis sont extrêmement diversifiées. De plus, les statuts d'emploi du personnel enseignant sont beaucoup moins standardisés que dans les établissements québécois. Selon les sources consultées, il y aurait entre 130 000[4] et 250 000[5] chargés de cours (Temporary Part-Time Faculty) aux États-Unis, alors que l'effectif global des professeurs réguliers à temps complet (Full Time Faculty) se situe entre 400 000 et 675 000[6] individus. On peut soupçonner que le Canada anglais connaît une

---

3. Dandurand, P., Un corps professoral renouvelé : les professeurs des universités québécoises francophones entre 1959 et 1976. La revue canadienne d'enseignement supérieur, vol. XIX-1, 1989, p. 68.

4. «Almanac», in The Chronicle of Higher Education, vol. 36, no. 1, September 6, 1989, p. 20.

5. Gappa, Judith M., Part-Time Faculty : Higher Education at a Crossroads, ASHE-ERIC, Higher Education Report, 3, 1984.

6. «Almanac», op. cit., pp. 5 et 20.

situation semblable à celle des États-Unis en ce qui a trait au phénomène des chargés de cours. Une augmentation du nombre d'enseignants à temps partiel aurait également été observée en Europe occidentale, notamment en France où on relève l'existence de «facultaires» qui assument des charges d'enseignement au sein de plusieurs établissements différents.

Les chargés de cours en sont donc venus à assumer une présence massive dans l'enseignement universitaire. Le Québec, loin d'échapper à cette tendance, est sans doute l'une des sociétés occidentales où l'ampleur du phénomène est la plus marquée. De fait, il y a presque autant de chargés de cours (7 800) que de professeurs de carrière (8 000). Cela étant dit, il est nécessaire d'établir des nuances quant à la méthode de comptabilisation de cette population et quant à la répartition des effectifs chargés de cours au sein des divers établissements.

1.2.1. La répartition des effectifs chargés de cours

La population globale des chargés de cours universitaires au Québec peut être estimée à 7 820 personnes. Cette estimation tient compte des cas de pratiques multi-institutionnelles d'enseignement, ce qui signifie concrètement que les individus employés au sein de plusieurs établissements ne sont dénombrés qu'une seule fois. Comme l'illustre le tableau 1, l'effectif des chargés de cours se répartissait comme suit au sein des établissements. L'Université de Montréal vient en tête avec 1 421 chargés de cours, suivie de près par l'UQAM (1 365) et Concordia (1 277). L'Université Laval et l'Université de Sherbrooke ont des niveaux d'embauche semblables, avec respectivement 1 100 et 1 077 chargés de cours. Viennent ensuite les établissements qui ont un volume d'embauche plus modéré. D'abord, l'UQTR avec 501 chargés de cours, puis HEC (251) et l'École Polytechnique qui déclare embaucher quelque 242 chargés de cours. Les autres établissements ont rapporté des volumes d'embauche qui sont égaux ou inférieurs à quelques centaines d'individus.

McGill représente un cas particulier. En effet, le système d'information de cet établissement ne permet pas de recenser l'ensemble des chargés de cours, les procédures d'embauche appliquées à cette catégorie de personnel étant

décentralisées au niveau de chaque unité. Le nombre de 785 personnes déclaré constitue donc la valeur minimale de ce groupe à l'Université McGill. Selon les autorités de l'établissement, il est vraisemblable que la réalité dépasse ce chiffre.

Ces faits étant établis, il y a un certain nombre de précisions qu'il faut apporter afin d'interpréter correctement le tableau 1. Tout d'abord, la sommation des effectifs annuels d'embauche de chaque établissement comptabilisant en double, parfois même en triple, certains individus chargés de cours, il est normal que le chiffre obtenu (9 199) soit supérieur à celui de la population globale des chargés de cours (7 820). En d'autres termes, l'addition simple des effectifs aboutit à des résultats fictifs alors que, pris isolément, établissement par établissement, il s'agit là d'un recensement interne des embauches de chargés de cours qui demeure tout-à-fait valide.

À l'exception de l'Université McGill et de l'Université Laval, le nombre de chargés de cours embauchés annuellement est supérieur à celui des professeurs réguliers. Cette assertion mérite toutefois d'être considérablement nuancée dans la mesure où ces deux groupes professionnels ne sont pas responsables de la même quantité de cours. Afin d'établir une base commune de comparaison, le volume total de charges de cours ETC (équivalence temps complet) dispensées par les chargés de cours a été divisé par quatre. Le quotient obtenu correspond à l'équivalence d'une tâche normale d'enseignement pour un professeur d'université, d'où l'abréviation ETNE (équivalence tâche normale d'enseignement).

L'indice «chargé de cours ETNE» pourrait aussi être considéré comme une estimation du nombre de professeurs réguliers qu'il faudrait embaucher pour dispenser l'ensemble des activités d'enseignement dont les chargés de cours sont actuellement responsables. Cette vision demeure toutefois purement hypothétique dans la mesure où les universités souhaiteront toujours recruter des chargés de cours pour assumer une certaine part de l'enseignement.

Tableau 1

Nombre de chargés de cours et de professeurs réguliers (ETC) à l'emploi des universités en 1987-1988

	Nombre de chargés de cours		Nombre de chargés de cours ETNE*	Professeurs réguliers à temps complet	
	(N)	(%)	(N)	(N)	(%)
Bishop's	60	0,67	51	87	1,3
Concordia	1 277	14,3	695	807	11,9
McGill	785	8,8	156	1 069	15,8
Montréal	1 421	15,9	675	1 083	16,0
HEC	251	2,8	143	162	2,4
Polytechnique	242	2,7	119	220	3,3
Laval	1 044	11,7	509	1 232	18,2
Sherbrooke	1 100	12,3	562	450	6,7
UQAC	250	2,8	179	202	3,0
UQAH	220	2,5	120	102	1,5
UQAM	1 365	15,3	831	797	11,8
UQAR	277	3,0	120	143	2,1
UQAT	134	1,5	62	61	0,9
UQTR	501	5,6	319	306	4,5
ETS	94	1,0	40	32	0,5
UQ (réseau)	2 841	32,4	1 671	1 844	24,3
Ensemble	**8 942**	**100,0**	**4 581**	**6 651**	**100,0**

Notes techniques concernant le tableau 1.

- Les données relatives au nombre de chargés de cours à Concordia et à Laval concernent l'année 1988-1989.
- Le secteur de la médecine est totalement exclu, ce qui abaisse le nombre de professeurs réguliers à McGill, Montréal, Laval et Sherbrooke.
- Les informations concernant les professeurs réguliers proviennent du fichier EPE (Enquête sur le personnel enseignant) CREPUQ.

* ETNE - Nombre de chargés de cours équivalent à une tâche normale d'enseignement chez un professeur régulier à temps complet.

Ce procédé démontre clairement que les chargés de cours sont responsables d'une part significative, quoique minoritaire, des activités d'enseignement à l'université, même si leur effectif est majoritaire par rapport à celui des professeurs. L'aspect le plus préoccupant de cette situation tient au fait qu'il peut y avoir danger de rompre l'équilibre entre, d'une part, la capacité d'intégration et de coordination que peuvent mettre en oeuvre les unités de base des établissements et, d'autre part, le volume et l'hétérogénéité du personnel chargé de cours. Les administrations intermédiaires font souvent état des difficultés inhérentes à la mise en place de moyens de coordination pédagogiques efficaces dans un contexte où les ressources humaines et financières sont réduites. Les chargés de cours n'ont pas de perspectives d'ensemble des programmes d'étude et il peut devenir difficile pour un corps professoral «minorisé» de maintenir la continuité et la cohérence des programmes d'études. Le poids numérique des chargés de cours apparaît comme un facteur qui amplifie les problèmes de gestion d'un personnel d'appoint.

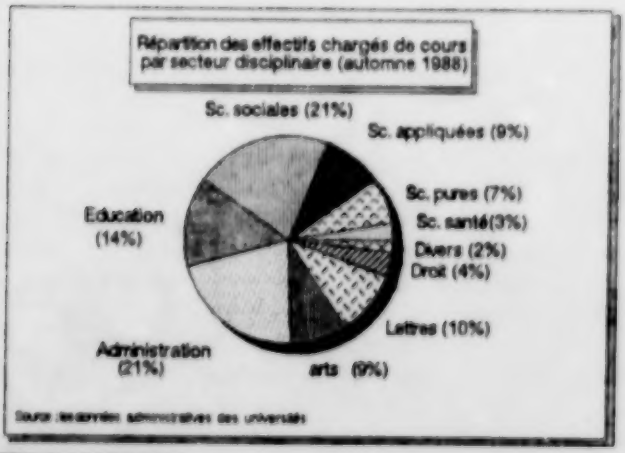
1.2.2. La concentration du personnel chargé de cours selon les secteurs disciplinaires

L'unité d'embauche est la seconde variable qui a été prise en compte dans l'analyse de la distribution de la population des chargés de cours. L'hypothèse la plus couramment exprimée à propos des chargés de cours est que, non seulement leur proportion varie d'un établissement à l'autre, mais qu'ils ont également tendance à se concentrer davantage dans des unités d'embauche bien précises. Les données qui ont été colligées dans le cadre de cette étude permettent de vérifier cette hypothèse. La note technique reproduite au bas de la page suivante explique comment les unités et sous-

unités de chacun des établissements ont été classifiées en dix grands secteurs disciplinaires[7].

Le graphique circulaire qui suit (graphique 1) illustre comment se distribue l'effectif global des chargés de cours au sein des secteurs disciplinaires. Le champ de l'administration, avec 21,7%, est celui qui regroupe la plus forte proportion de chargés de cours. Le secteur des sciences sociales se situe pratiquement au même niveau (20,9%). Les sciences de l'éducation se retrouvent en troisième place, puisque 14% de la population des chargés de cours y enseignent. Ces trois grands secteurs regroupent donc à eux seuls plus de la moitié du personnel chargé de cours. Tous les autres secteurs disciplinaires se trouvent sous la barre des 10% en ce qui a trait à la distribution de la population des chargés de cours selon leur unité d'embauche.

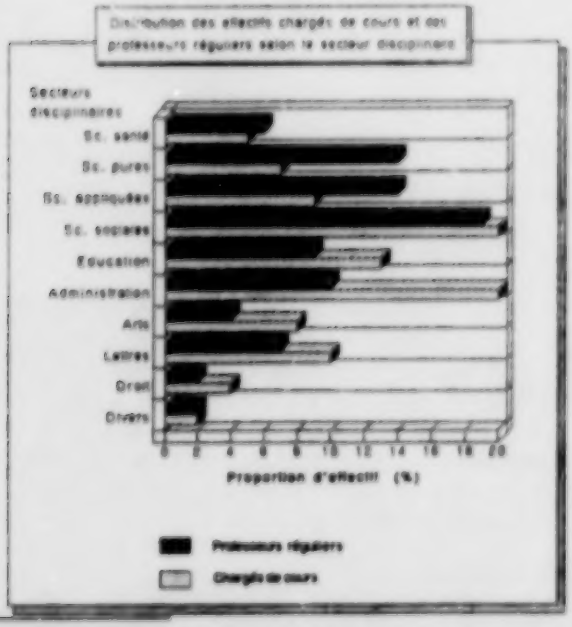
Graphique 1



7. Les données qui ont été compilées par les établissements ainsi que les informations provenant des formulaires financiers ont été livrées au Conseil sous une forme désagrégée. Un code a été attribué à chacune des unités en se basant sur la table de codage utilisée par le CREPUQ et le MESS. Cette table associe chacune des unités des établissements à un code de discipline qui s'inspire du système de classement «Classern». Cette classification est également celle qui a été utilisée lors de l'enquête par sondage pour recoder les variable, correspondant à l'unité d'embauche et au domaine d'obtention des diplômes des chargés de cours. Cette table permet aussi de comparer la population chargée de cours à celle des professeurs réguliers, qui a déjà fait l'objet d'une classification identique dans le fichier EPE géré par la CREPUQ.

L'histogramme suivant[8] (graphique 2) décrit la distribution respective des chargés de cours et des professeurs réguliers en fonction du secteur disciplinaire dans lequel se situe leur unité d'embauche. La colonne du bas correspond à la population des chargés de cours, tandis que la colonne du haut concerne les professeurs réguliers. L'objectif de cette opération ne consiste pas à comparer systématiquement le groupe des professeurs et des chargés de cours, mais plutôt à pointer les secteurs où les chargés de cours ont une présence significative. Soulignons que la médecine est exclue de cette catégorisation des secteurs disciplinaires, étant donné que le concept de chargé de cours est difficilement applicable à ce domaine. Le secteur «Sciences de la santé» regroupe essentiellement des disciplines paramédicales (sciences infirmières, diététique, etc.).

Graphique 2



8. Il faut préciser que la base de comparaison entre le groupe des chargés de cours et celui des professeurs réguliers comporte une limite : les données concernant les chargés de cours sont basées sur le trimestre d'automne 1988, tandis que celles des professeurs réguliers réfèrent à la situation observée au 1er octobre 1988.

En comparant la distribution respective des deux groupes professionnels, on distingue rapidement les secteurs où les chargés de cours ont une présence massive: 10% des professeurs réguliers font carrière dans les sciences de l'administration, contre 21,7% des chargés de cours. La proportion des chargés de cours qui enseignent en sciences de l'éducation est plus grande que celle des professeurs de carrière: 14,0% des chargés de cours contre 10,4% des professeurs réguliers. Quelque 9,9% des chargés de cours sont liés au secteur des lettres, alors que 7,8% des professeurs réguliers sont recensés dans les unités qui dispensent cet enseignement. On retrouve un phénomène comparable dans l'enseignement des arts, qui occupe 8,5% du personnel chargé de cours contre 6,1% des membres du corps professoral.

Dans le secteur des sciences pures et appliquées, on observe un phénomène inverse: 15,8% des professeurs de carrière sont liés au domaine des sciences pures, contre 7,2% des chargés de cours. En sciences appliquées, il y a encore là proportionnellement plus de professeurs que de chargés de cours (15,5% contre 8,9%). Finalement, les pourcentages respectifs des professeurs réguliers et des chargés de cours qui enseignent en droit et en «sciences de la santé» sont à toutes fins utiles équivalents.

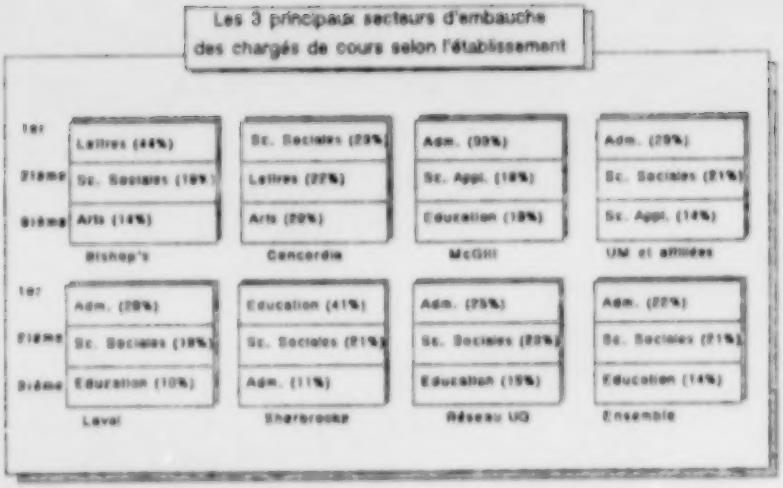
L'analyse de la distribution des chargés de cours par unité d'embauche et par établissement révèle l'existence de certaines constantes. Le graphique 3 mentionne, par ordre décroissant, les trois principaux secteurs où l'on retrouve des chargés de cours.

Comme le fait voir ce graphique, les unités dont les champs d'activités sont reliés à l'administration ou aux sciences sociales sont parmi les principaux secteurs d'embauche. L'éducation est celui qui revient ensuite le plus fréquemment. À Bishop's et à Concordia, la situation observée diffère légèrement : mises à part les sciences sociales, ce sont les arts et les lettres qui ont un volume important de chargés de cours. À McGill et à Montréal[9], le secteur des sciences appliquées arrive au troisième rang quant au nombre de chargés de cours embauchés.

---

9. Pour des fins de comparaisons, les HEC et l'École Polytechnique ont été intégrées aux catégories Sciences de l'administration et Sciences appliquées d'une entité globale appelée le Complexe Université de Montréal + écoles affiliées. Ceci ne porte aucun préjudice au caractère institutionnel des HEC et de l'École Polytechnique.

Graphique 3



1.2.3. L'analyse détaillée par établissement et par secteur

Le tableau 2 est le résultat d'un croisement effectué entre chacun des établissements, considérés ici comme variables indépendantes, et les secteurs disciplinaires dans lesquels a été classé l'ensemble des unités des universités.

Il est à noter que ces données sont compilées sur une base trimestrielle plutôt qu'annuelle. En fait, il s'agit des informations qui ont été fournies par les établissements dans le but de confectionner l'échantillon du sondage effectué auprès des chargés de cours. Ces données traduisent donc la distribution par établissement et par secteur telle qu'elle se présentait au trimestre d'automne 1988[10].

---

10. Le trimestre d'automne 1988 est l'unité d'analyse qui cumule le maximum d'informations (base échantillonnale, résultats de sondage, données institutionnelles, etc.) sur la population chargée de cours. Les données concernant la dimension «ressource-personne» étant à la fois plus fragmentaires et moins désagrégées au niveau annuel, il a été jugé plus prudent de fonder les analyses qui vont suivre sur les données de l'automne 1988.

Tableau 2

Répartition du personnel chargé de cours (en pourcentage) selon l'établissement et le secteur disciplinaire (automne 1988) par rapport au total institutionnel

	Bishop's	Concordia	McGill	Laval	Montréal	HEC	Polytechnique	Sherbrooke	UQAC	UQAH	UQAM	UQAR	UQAT	UQTR	ETS	UQ	TOTAL
Sciences santé			8,3	11,0	6,9			3,v				10,8		3,0		0,5	2,6
Sciences pures	4,6	10,5	4,3	4,2	3,7			6,2	3,6		14,7	5,9		13,6		11,5	7,4
Sc. appliquées	2,3	5,3	15,6	9,6	4,3		100,0	5,4	5,4	2,5	1,7	3,1	13,9	5,1	100,0	6,7	9,1
Sc. sociales	16,3	22,9	9,7	17,8	29,0			21,1	32,9	42,6	20,8	13,3	34,7	23,3		23,6	21,3
Éducation	11,6	5,7	13,4	10,3	9,1			44,3	13,8	11,5	16,2	20,2	16,7	12,7		14,5	13,9
Administration	7,0	13,4	12,8	20,4	11,0	100,0		11,6	24,5	35,2	24,3	43,7	34,7	19,6		23,7	21,2
Arts	11,9	29,4	13,2	8,4	8,9						10,3			10,3		7,9	8,8
Lettres	44,2	2[illegible]	6,9	6,5	17,7						8,4	5,0		12,4		7,2	10,1
Droit			1,1	4,4	9,8			7,9			3,5					2,1	3,7
Divers			0,3	7,7	8,4				19,8	8,2						2,3	1,7
Ensemble	**43**	**752**	**372**	**974**	**1 085**	**203**	**149**	**906**	**167**	**122**	**1 108**	**758**	**72**	**331**	**67**	**2 825**	**5 669**

Tout d'abord, on remarque que le nombre total de chargés de cours à l'emploi des universités à l'automne 1988 était à peu près de 5 669. Un calcul rapide établit donc qu'environ les 2/3 des 7 820 chargés de cours enseignaient à l'automne 1988.

Les lignes de force qui se dégagent de l'interprétation du tableau 2 sont les suivantes. Dans la très grande majorité des cas, la distribution de la population des chargés de cours par établissement est comparable à celle de la moyenne de l'ensemble, même si on enregistre parfois des variations modérées d'un établissement à l'autre. Seules les unités d'embauche qui s'écartent sensiblement de la moyenne seront signalées.

À première vue, l'UQAC, l'UQAH et l'UQAT ont de fortes concentrations de chargés de cours dans les secteurs des sciences sociales et de l'administration. Cependant, ces établissements comptent un nombre réduit d'unités, ce qui limite d'autant l'étendue de la distribution de leur personnel chargé de cours. Les seuls autres cas atypiques qui s'éloignent clairement de la moyenne sont les sciences de l'éducation à l'Université de Sherbrooke, qui embauchent 41% des chargés de cours de cette université, ainsi que le secteur des arts et des lettres à l'Université Concordia, qui totalise 42% du personnel chargé de cours de cet établissement montréalais.

Le dénombrement de la population des chargés de cours démontre que ce groupe professionnel occupe une place importante dans les universités québécoises. Dans la plupart des établissements, l'effectif des chargés de cours est plus nombreux que celui des professeurs de carrière, bien que ceux-ci demeurent dans l'ensemble responsables de la majorité des activités d'enseignement dispensées. Plusieurs unités connaissent une situation de déséquilibre prononcée entre le corps professoral et le personnel chargé de cours qui peut s'avérer plus ou moins compatible avec la culture et les modes de gestion des unités de base de l'organisation universitaire. Cette situation de déséquilibre peut ultimement avoir un impact sur la qualité de l'enseignement, dans la mesure où les fonctions de développement des programmes d'enseignement et de coordination pédagogique représentent, pour l'essentiel, un des principes de collégialité et d'ajustement mutuels entre

un nombre relativement limité de pairs. L'intégrité de cette dynamique peut être difficile à préserver dans un contexte où les gestionnaires intermédiaires doivent consacrer une énergie considérable aux opérations d'embauche et de recrutement du personnel chargé de cours, alors que les mesures d'encadrement et de coordination professionnel et pédagogique sont souvent laissées pour compte. Il faut néanmoins mentionner que, dans plusieurs unités ou sous-unités de certains établissements, les chargés de cours, qui constituent en principe un personnel d'appoint, sont deux ou trois fois plus nombreux que le personnel régulier. Dans ces conditions, il est légitime de craindre un effet de débordement que les professeurs réguliers peuvent avoir de la difficulté à contenir, à moins d'investir une énergie considérable dans l'encadrement et la coordination des chargés de cours.

1.3. LA PART DE L'ENSEIGNEMENT ASSURÉE PAR LES CHARGÉS DE COURS

1.3.1. La proportion d'enseignement selon les établissements

Selon les données recueillies, il se donne annuellement quelque 17 613 charges de cours ETC, ce qui représente un peu plus de 39% de l'ensemble des activités d'enseignement qui sont dispensées à la fois par les professeurs réguliers et par les chargés de cours. Les analyses précédentes ont illustré la façon dont se distribuait le personnel chargé de cours dans l'ensemble des universités québécoises. Les compilations qui seront maintenant commentées sont basées sur un indicateur clé dans le cadre de cette étude, soit la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours selon le secteur d'embauche et l'établissement.

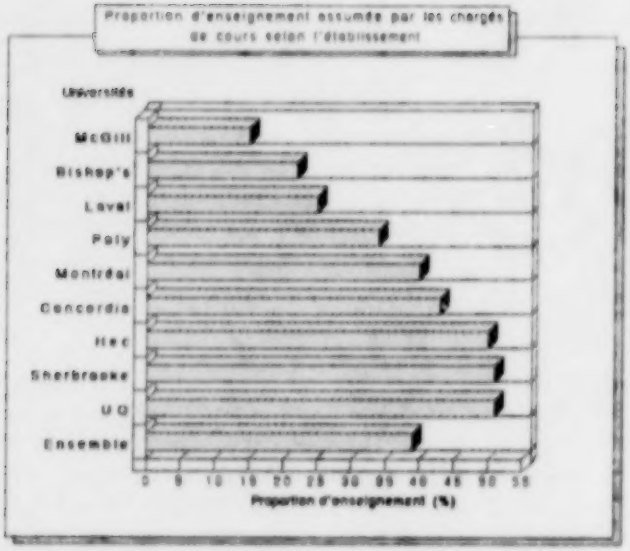
Les données analysées sont tirées d'une matrice qui illustre la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours, exprimée en pourcentage, dans chaque établissement et selon les unités d'embauche (voir tableau 3). Dans ce cas-ci également, les informations ont été obtenues à l'origine sous une forme désagrégée par unité et sous-unité et elles ont été ensuite recodées par grands secteurs disciplinaires selon le procédé qui a été décrit précédemment.

La proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours dans chacune des universités est présentée en deux graphiques. Le graphique 4 regroupe l'ensemble des établissements et traite le réseau de l'Université du Québec comme un tout. Le graphique 5 reprend le détail des données pour chacune des constituantes de l'UQ.

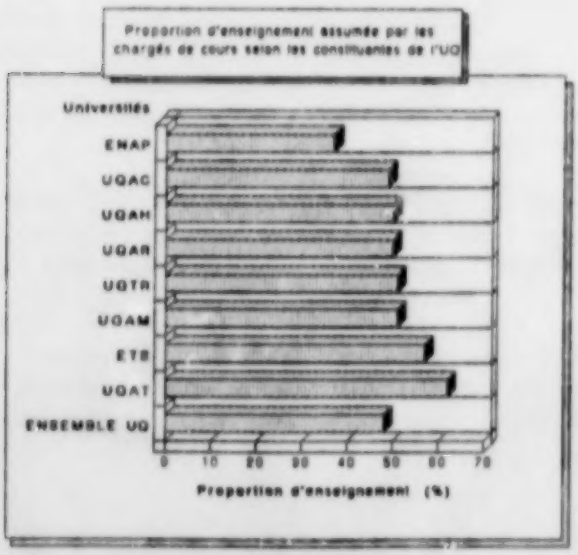
Premier constat : on observe l'émergence d'un regroupement des établissements modulé en fonction de l'écart que ceux-ci ont enregistré par rapport à la moyenne d'ensemble de la variable «proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours».

Il y a d'abord les établissements dans lesquels le personnel chargé de cours effectue environ la moitié de l'enseignement, ce qui est le cas du réseau de l'Université du Québec, de l'Université de Sherbrooke et des HEC.

Graphique 4



Graphique 5



Le deuxième groupe est composé des établissements qui sont près de la moyenne de l'ensemble des établissements. C'est le cas notamment de l'Université de Montréal, dont 40% de l'enseignement est le fait des chargés de cours. Il faut préciser que, dans cet établissement, un peu plus du tiers (35,5%) de tous les contrats de chargés de cours sont exécutés à la Faculté de l'éducation permanente. La FEP, de par ses statuts mêmes, n'a pas de corps professoral régulier; la quasi-totalité de l'enseignement (98%) y est dispensée par des chargés de cours. En excluant cette unité, la moyenne de l'établissement s'abaisse à 25,9%. L'École Polytechnique recourt aux services des chargés de cours dans des proportions comparables à celles de l'Université de Montréal (34,7%). À l'Université Concordia, la part de l'enseignement confiée au personnel chargé de cours est légèrement supérieure à la moyenne de l'ensemble des établissements (43,4%).

Le troisième groupe se compose des établissements qui se trouvent sensiblement sous la moyenne d'ensemble. L'Université Laval dispense 25,7% des cours qu'elle offre en embauchant des chargés de cours. L'Université Bishop's se situe clairement sous la moyenne d'ensemble en ce qui a trait à la proportion d'enseignement attribuable aux chargés de cours (22,2%). Enfin, l'amplitude du phénomène à McGill est impossible à apprécier, car cette université n'a pas pu fournir de données fiables à ce sujet. Selon les consultations menées auprès des autorités de l'établissement, les données rapportées dans les formulaires financiers ne constituent pas nécessairement des indicateurs justes de la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours, qui se situe sûrement à un niveau plus élevé que 12%.

Les établissements se subdivisent donc en trois groupes : ceux qui ont environ la moitié ou plus de leur enseignement assumé par les chargés de cours (réseau UQ, Sherbrooke, HEC), ceux pour qui cette proportion avoisine la moyenne globale de l'ensemble des établissements (Concordia, Montréal, Polytechnique) et, finalement, les établissements où ce taux est égal ou inférieur au quart des activités d'enseignement (Laval, Bishop's, McGill). Si on exclut le cas spécial de la Faculté de l'éducation permanente, Montréal passe à cette troisième catégorie.

La proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours au sein des centaines d'unités et sous-unités de l'ensemble des établissements universitaires québécois se caractérise par une très grande dispersion. Évidemment, il serait fastidieux de décrire la situation en se basant sur le département comme unité d'analyse. On peut cependant citer l'exemple de quelques unités qui, non seulement voient une part très largement majoritaire de leur enseignement assumée par des chargés de cours, mais ont également des volumes d'embauche qui, sur une base annuelle ou trimestrielle, équivalent à plusieurs centaines de contrats de charges de cours.

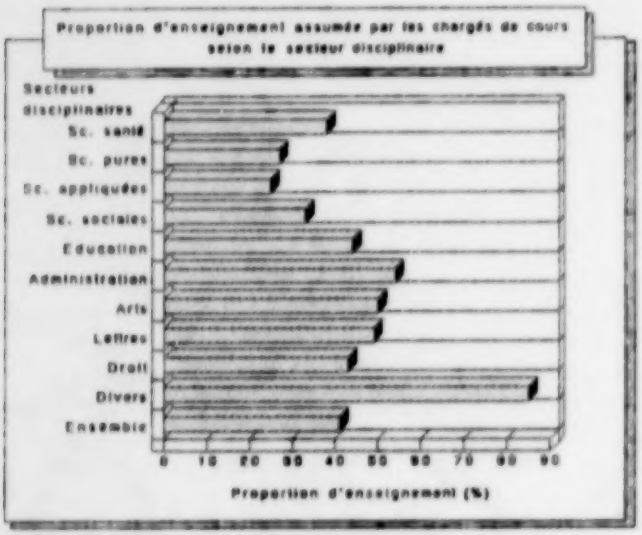
Ainsi, le département de Sciences comptables de l'UQAM confie 70% de son enseignement à des chargés de cours. Le département de Sciences humaines de l'UQAH, qui est la plus importante unité d'embauche de cet établissement (en ce qui a trait aux chargés de cours, du moins), assure 70% de l'enseignement avec ce type de personnel. 99% des personnes qui enseignent au programme de certificat des HEC sont des chargés de cours; cela totalise près de la moitié des contrats de chargés de cours de cet établissement. Les départements du secteur des arts de Concordia, même s'ils n'embauchent pas nécessairement un très grand nombre de personnes, voient souvent s'élever au-delà de 80% la part de l'enseignement effectuée par les chargés de cours. Quant à la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal, on a déjà mentionné que son personnel enseignant est, à 98%, constitué de chargés de cours, mais qu'il s'agit là d'une particularité institutionnelle découlant des statuts de cette faculté.

1.3.2. La proportion d'enseignement par secteur disciplinaire

Les secteurs disciplinaires constituent un autre angle selon lequel on peut traiter la question de la proportion de l'enseignement dont les chargés de cours sont responsables. Comme en fait foi l'histogramme du graphique 6, les sciences de l'administration émergent comme étant un secteur où les chargés de cours jouent un rôle important, puisqu'ils y assument 52,0% de l'enseignement. La proportion des cours donnés dans le secteur des lettres (47,1%) et des arts (45,8%) est comparable à ce qui s'observe en sciences de l'administration. Toutefois, comme il a été démontré précédemment, ces

deux derniers secteurs ne sont généralement pas ceux qui enregistrent un fort volume d'embauche du personnel enseignant régulier.

Graphique 6



Les sciences de l'éducation apparaissent ensuite comme un domaine où l'enseignement assumé par les chargés de cours se situe également au-delà de la moyenne générale, soit 40,2%. Il y a 37,7% de l'enseignement en sciences de la santé qui est le fait de chargés de cours et 37,6% en droit. Du côté des sciences sociales, les chargés de cours assument un peu moins du tiers de l'enseignement (30,6%). L'ordre de grandeur du phénomène dans les autres secteurs (sciences pures et sciences appliquées) est d'environ 25%. La catégorie «divers» comprend les unités d'éducation permanente de Montréal, McGill et Sherbrooke. C'est ce qui explique que la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours y excède 86%.

En consultant le tableau 3, on remarque le caractère disparate de la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours, tout particulièrement lorsque l'on analyse le phénomène à la fois par établissement et par secteur. Selon une lecture verticale, les données du tableau matriciel suggèrent que la proportion d'enseignement confiée aux chargés de cours varie considérablement d'une unité à l'autre, surtout dans les établissements où tous les secteurs disciplinaires sont représentés. Dans le cadre d'une lecture horizontale, on retrouve également des variations assez importantes entre les universités. Au total, cependant, l'amplitude des variations enregistrées entre les établissements dans un secteur donné est généralement moindre que celle observée entre les unités d'un même établissement.

On remarque aussi l'émergence d'une tendance selon laquelle il s'établit un clivage entre les universités de type 3 et celles de type 1 ou 2[11]. Dans les universités de type 3 (McGill, Montréal et Laval), il existe des disparités importantes d'une unité à l'autre en ce qui concerne la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours. Dans les universités telles que Laval ou Montréal, la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours dans le secteur des sciences se situe légèrement sous la barre des 10%, la plupart des champs disciplinaires se maintiennent autour d'une norme mitoyenne (entre 40% et 50%) et, finalement, certains secteurs, tels celui des arts à l'Université de Montréal, voient la majorité de leur enseignement dispensée par des chargés de cours.

---

11. La typologie proposée par Lennards crée trois catégories d'établissements : université de type 3 (forte proportion de programmes aux cycles supérieurs); université de type 2 (niveau intermédiaire de programmes aux cycles supérieurs); université de type 1 (faible niveau de programmes aux cycles supérieurs). Les écoles professionnelles (HEC, Polytechnique, ETS) sont exclues de la classification originale de Lennards parce qu'elles ne peuvent satisfaire le critère de diversification qui était un des paramètres utilisés par l'auteur pour catégoriser les établissements.

Tableau 3

Matrice des proportions d'enseignement (en pourcentage) effectuées par les chargés de cours par établissement et par secteur disciplinaire

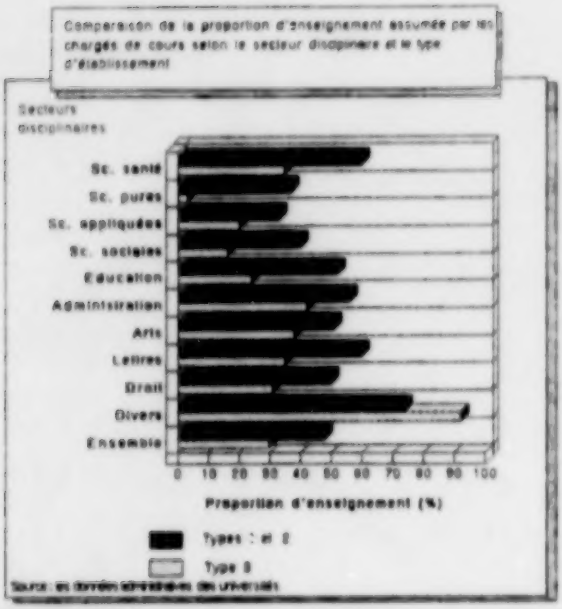
	Bishop's	Concordia	Mc Gill*	Laval	Montréal**	REC	Poly	Sher***	UQAC	UQAH	UQAM	UQAR	UQAT	UQTR	EBAP	ETS	UQ	Ensemble
Para-médical			20,2	47,7	35,9			100,0				57,3		35,0			51,8	37,7
Sc. pures	5,6	34,0	0,1	2,0	7,5			22,6	29,1		47,5	22,2		40,7			43,4	22,8
Sc. appl.	30,0	25,3	5,4	11,9	18,6		34,7	21,0	32,5	45,0	32,7	29,4	40,9	31,8		56,6	41,0	24,5
Sc. sociales	10,3	33,2	3,2	19,0	19,4			48,0	42,9	70,0	40,0	36,8	49,2	50,5			45,0	30,6
Éducation	60,9	38,2	12,8	26,4	29,2			67,2	57,9	36,3	46,8	46,8	56,0	48,0			46,2	40,2
Admins.	13,4	49,1	70,3	35,5	39,7	50,0		62,4	51,2	51,7	65,9	57,7	82,4	56,0	36,8		59,8	52,0
Arts	24,2	51,1	10,4	24,7	67,0			100,0			49,0			71,0			53,4	45,8
Lettres	39,3	62,2	8,2	41,1	42,1			41,3			66,6	52,6		70,1			67,1	47,1
Droit			11,0	32,6	39,7			34,8			64,5						64,5	37,6
Divers	____	100,0	92,3	45,5	98,0	____	____	95,1	____	63,8	____	100,0	____	____	____	____	0,6	86,1
TOTAL	22,2	43,4	15,0	25,7	40,8	50,0	34,7	51,2	48,7	55,3	48,7	49,9	62,2	51,0	36,8	56,6	51,2	39,3

* Les données relatives à l'Université McGill sont issues des formulaires financiers parce que l'établissement ne possède pas de compilation interne de cette proportion.

** L'Université de Montréal n'ayant fourni que les pourcentages de l'enseignement effectué par les chargés de cours désagrégés par unités et sous-unités, il était impossible de regrouper cette information en fonction des 10 catégories de secteurs disciplinaires. Ce sont donc les données des formulaires financiers qui sont utilisées.

*** L'Université de Sherbrooke n'ayant pu produire à temps ses propres compilations, les données des formulaires financiers ont été utilisées dans ce tableau.

Graphique 7



Comme le démontre le graphique 7, dans les universités de type 3, les différences de proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours entre les secteurs disciplinaires sont plus prononcées que dans les établissements de types 1 et 2. La hiérarchie entre les disciplines, en ce qui a trait à la quantité d'enseignement assurée par les chargés de cours, est semblable dans tous les types d'établissements. Cependant, à l'intérieur d'une discipline donnée, le pourcentage d'enseignement confié aux chargés de cours tendra à être plus important dans les universités de types 1 et 2 que dans celles de type 3.

Le phénomène s'illustre concrètement de la manière suivante. Le secteur de l'administration est généralement celui où il se fait proportionnellement le plus d'enseignement par les chargés de cours. Dans les universités de type

3, telles McGill, Montréal et Laval, le pourcentage de l'enseignement assumé par les chargés de cours oscille entre 40% et 45%. Dans les universités de types 1 et 2, ce même pourcentage excédera souvent 50% et même 60% : UQAM et UQAT (67%), UQTR (63%), Sherbrooke (62%), etc.

Cette différence s'observe aussi dans le secteur des sciences pures, qui est celui où, globalement, la présence des chargés de cours est la moins significative du point de vue quantitatif. Dans les universités de type 3, il n'y a jamais plus de 10% de l'enseignement en sciences pures qui est confié à des professeurs non-réguliers. Dans les établissements de type 1 ou 2, cette même proportion atteint 20%, 30% ou 40% et même 50% à l'UQAM.

En ce qui a trait aux autres secteurs disciplinaires, on a pu déceler les tendances suivantes. Le secteur des sciences de la santé compte une proportion beaucoup plus importante de chargés de cours à Sherbrooke (100%) et à l'UQAR (57,3%). Dans ces deux cas, il s'agit de programmes de sciences infirmières. Dans les sciences appliquées, l'ETS et l'UQAH, avec respectivement 56,6% et 45,0% de l'enseignement assumé par des chargés de cours, excèdent pratiquement de 20 points la moyenne observée dans ce secteur. Le domaine des sciences sociales est l'un de ceux où apparaît le plus clairement le clivage entre les établissements de type 3 et les établissements de types 1 et 2. Ce sont systématiquement des constituantes de l'UQ ou l'Université de Sherbrooke qui enregistrent des écarts de plus de 15 points par rapport à la moyenne du secteur. À l'UQAH, la proportion de l'enseignement en sciences sociales confiée aux chargés de cours excède de plus du double la moyenne d'ensemble (70,0%). Bishop's et Sherbrooke se distinguent en ce que les chargés de cours assument une part prépondérante de l'enseignement en sciences de l'éducation (Bishop's 62,9% Sherbrooke 67,2%). Plus des 2/3 de l'enseignement en arts à l'Université de Montréal et à l'UQAM s'effectuent en ayant recours aux services de chargés de cours, alors que la moyenne générale de ce secteur est plutôt de un sur deux. Le domaine des lettres connaît une certaine uniformité entre les établissements, excepté à l'UQTR (70,1%) et à l'UQAM (66,6%) où deux cours sur trois sont dispensés par des chargés de cours, alors que la moyenne d'ensemble est d'un peu plus de 47%. Dans la discipline du droit, le département de sciences juridiques de l'UQAM occupe une position singulière, puisqu'un peu

moins des 2/3 de l'enseignement (64,5%) est le fait de chargés de cours. Enfin, on remarque le pourcentage extrêmement élevé du secteur «divers», qui inclut les unités qui ont charge de l'éducation permanente dans les établissements où ce type d'entités administratives est présent, ce qui est le cas de McGill, Montréal et Sherbrooke.

Les informations analysées au cours des pages précédentes permettent de se former une image beaucoup plus précise de la configuration du phénomène des chargés de cours au Québec. Le secteur de l'administration combine simultanément un volume élevé de chargés de cours, une forte proportion d'enseignement assumée par ce type de personnel et un pourcentage important des étudiants universitaires québécois. Étant donné qu'il s'agit d'un secteur axé sur la formation pratique des étudiants, les chargés de cours ont traditionnellement joué un rôle important dans ces unités, aussi bien au Québec que dans l'ensemble de l'Amérique du Nord. Selon l'American Association of Colleges and Schools of Business, les chargés de cours ne devraient pas dispenser plus de 50% des cours, ce qui signifie que ce secteur peut s'accommoder d'un ratio professeur-chargé de cours relativement élevé. Il faut ajouter à cela les difficultés de recrutement de professeurs réguliers détenteurs d'un doctorat en administration, ce qui rend d'autant plus nécessaire l'embauche de chargés de cours.

Le secteur des arts compte une forte proportion de chargés de cours à cause de la nécessité manifeste d'assurer un lien avec le milieu professionnel artistique. Le domaine des lettres englobe le personnel qui enseigne les langues, ce qui élève considérablement la proportion de personnel non-régulier dans ce secteur. L'éducation et le droit sont des secteurs où la dimension pratique est prédominante. Toutes choses étant égales par ailleurs, on remarque que les chargés de cours se trouvent davantage dans les programmes de type professionnel (ex: sciences comptables, travail social) que dans les disciplines fondamentales (ex: physique, sociologie, etc.).

Il faut également mettre en perspective que la proportion de l'enseignement assumée par les chargés de cours dans les universités de type 3 (30%) demeure très modérée comparativement à celle des établissements de types 1 et 2 (48%). À l'exception des HEC, ce sont les établissements qui ont été

créés le plus récemment (Sherbrooke, UQ et Concordia) qui demeurent ceux où la présence des chargés de cours est la plus marquante. L'hypothèse d'une sous-dotation de personnel enseignant régulier est sans doute difficile à maintenir, puisque, si on exclut le secteur de la médecine, le ratio professeurs réguliers/étudiants (ETC) n'est pas nécessairement plus élevé dans ces établissements. Cependant, certains établissements (nommément l'UQAM, les HEC, l'UQAH et l'ÉTS) sont dans une situation où on recense proportionnellement moins de professeurs réguliers que dans l'ensemble des établissements. On observe une situation semblable en ce qui a trait au secteur de l'administration.

La gestion de l'offre de cours apparaît comme un facteur qui peut contribuer à expliquer que des établissements ou des unités doivent recourir de façon plus massive aux services de chargés de cours. Ainsi, que ce soit pour des motifs pédagogiques ou pour assouplir les horaires de cours auxquels les étudiants peuvent s'inscrire, il est fréquent que l'on organise des cours à exemplaires multiples. Bien qu'il ne s'agisse là que d'un indicateur, les données compilées dans le cadre de cette étude démontrent que la taille des groupes d'étudiants auxquels les chargés de cours enseignent est systématiquement moins élevée dans les établissements de types 1 et 2 (réseau de l'Université du Québec, Concordia, Sherbrooke et Bishop's). Cela est sans doute attribuable au fractionnement des cours en plusieurs exemplaires. Il faut toutefois souligner que la non-disponibilité de locaux pouvant accueillir des groupes d'étudiants de plus grandes tailles ne laisse guère le choix aux administrateurs de ces établissements.

1.3.3. Les caractéristiques de la clientèle et la présence des chargés de cours

La nécessité d'établir un lien avec la pratique professionnelle et la gestion de l'offre de cours (multiplication des groupes-cours de petites tailles) apparaissent donc comme des causes qui peuvent expliquer la présence massive de chargés de cours à l'université. L'évolution et la répartition de la clientèle étudiante sont également des facteurs qui exercent une influence déterminante sur l'évolution du phénomène des chargés de cours.

Se situant dans une perspective longitudinale, le Rapport Archambault s'est employé à démontrer que de 1980-1981 à 1985-1986, l'augmentation du nombre de professeurs réguliers avait été de 5,3%, alors que, durant la même période, la clientèle étudiante a progressé de 23,3%. Toujours entre 1980 et 1986, la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours se serait accrue de 14,8%[12]. Les auteurs du rapport notaient aussi que les professeurs avaient dû concentrer davantage leurs efforts dans le développement de la recherche et de l'enseignement aux cycles supérieurs au cours de la première moitié de la décennie. Ces éléments amenaient donc le groupe de travail à conclure que c'est par l'augmentation de chargés de cours que le système avait répondu à cette croissance des clientèles, en particulier au niveau des études de 1er cycle.

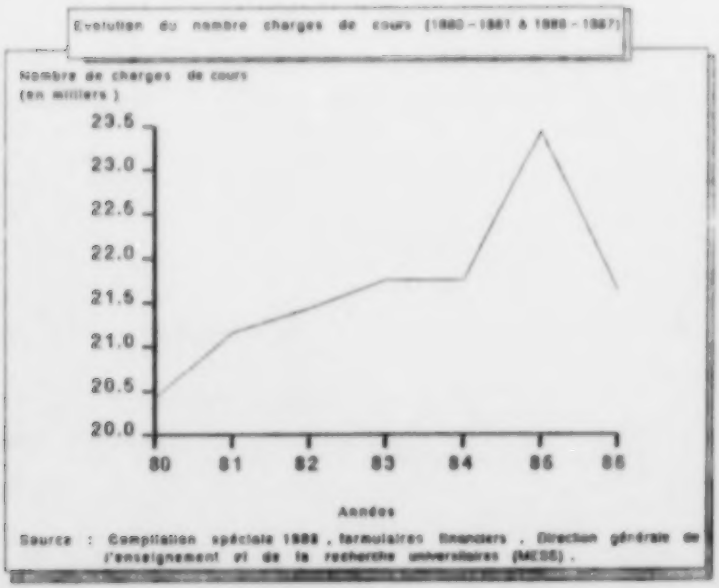
Deux éléments soulevés par le rapport Archambault apparaissent incontestables : l'augmentation très modérée du corps professoral et la croissance soutenue de la clientèle étudiante. Il est plus difficile de déterminer avec exactitude dans quelle mesure l'enseignement effectué par les chargés de cours a pris de l'expansion durant cette période. Les informations disponibles dans les formulaires financiers indiquent que le nombre de cours donnés par les chargés de cours depuis 1980 a bel et bien eu tendance à augmenter (graphique 8). En calculant, comme l'a fait le rapport Archambault, la différence entre le nombre de charges de cours de 1980-1981 et celui de 1985-1986, on obtient un pourcentage d'augmentation de 14,8%. Mais ce pourcentage ne semble pas très représentatif de la tendance globale de l'évolution du phénomène, car le nombre de charges de cours rapporté dans les formulaires financiers, en ce qui a trait à l'année 1985-1986, apparaît beaucoup plus élevé que pour toutes les autres années pour lesquelles des données sont disponibles. Comme le montre le graphique 8, dès l'année suivante (1986-1987), la tendance à la hausse enregistrée à l'égard du nombre de charges de cours fléchit, de telle sorte que le pourcentage d'augmentation par rapport à l'année 1980-1981 n'est plus que de 5,9%. Le déséquilibre entre, d'une part, l'augmentation du nombre d'activités d'enseignement dispensées par les chargés de cours et, d'autre

---

12. Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université, La tâche du professeur d'université au Québec, Québec, mars 1989, p. 102.

part, la croissance du corps professoral régulier serait donc plus modéré qu'il n'y paraît à prime abord. Ces indicateurs suggéreraient aussi que la part de l'enseignement assumée par des chargés de cours depuis le début de la décennie actuelle est relativement stable et qu'il faut remonter à une période antérieure à 1980 pour situer l'avènement du phénomène. Il n'existe malheureusement pas de données longitudinales fiables qui pourraient permettre d'analyser l'évolution de la place occupée par les chargés de cours durant les années 70. Il aurait alors été possible de déterminer à quel moment le phénomène a atteint l'ampleur actuelle.

Graphique 8



Les données compilées par le rapport Archambault (tableau 4) démontrent clairement que le taux de croissance des clientèles varie considérablement selon le cycle d'étude. La progression des inscriptions dans les programmes d'études aux cycles supérieurs est plus marquée qu'au premier cycle.

Cependant, ce sont les programmes de certificats qui ont de loin connu la plus forte augmentation entre 1975-76 et 1985-86 (177,1%). Comme on l'a déjà mentionné, l'absence de données longitudinales en ce qui a trait aux chargés de cours ne permet pas d'établir un parallèle rigoureux entre l'évolution des clientèles étudiantes et celle du personnel enseignant non-régulier.

Tableau 4

Évolution en pourcentage des inscriptions universitaires en équivalence temps complet au Québec, selon les cycles d'études pour les années 1975-1976 à 1985-1986

Cycles	Augmentation en % 1985-1986 / 1980-1981	Augmentation en % 1985-1986 / 1975-1976
Certificat	50,7	177,1
1er cycle	16,2	34,5
2e cycle	28,5	51,2
3e cycle	48,9	81,7
Tous les cycles	**23,3**	**51,6**

Source : Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université. La tâche du professeur d'université au Québec. Québec, mars 1989, p. 103.

On parvient cependant à un constat très net en ce qui a trait à la présence des chargés de cours et au type de clientèle : plus la proportion d'étudiants inscrits aux études de 1er cycle à temps partiel et dans les programmes de certificats est importante, plus la part de l'enseignement assumée par les chargés de cours est élevée.

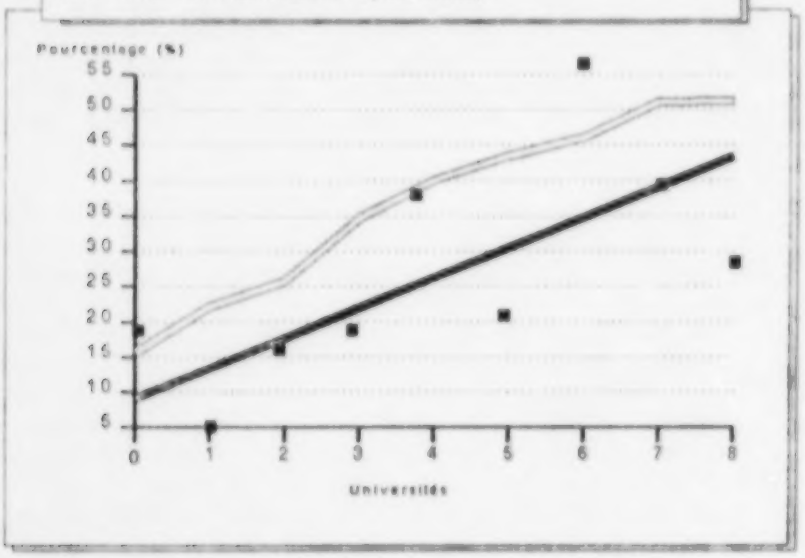
Le graphique 9A met en parallèle la proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours (courbe pointillée) dans chaque établissement et le pourcentage des inscriptions à temps partiel au baccalauréat et dans les programmes courts de diplômes et de certificats (représentés sous forme de points). En vue de faciliter la comparaison entre ces deux variables (proportion d'enseignement assumée par les chargés de cours par rapport à la proportion de clientèles à temps partiel et dans les programmes courts), une droite des tendances a été calculée à l'aide de la méthode des moindres carrés, afin d'illustrer plus clairement l'évolution des tendances chez les clientèles étudiantes.

Selon les résultats obtenus, il existe une relation très nette entre le pourcentage d'enseignement assumé par les chargés de cours et le pourcentage d'inscription des clientèles étudiantes dites «non-traditionnelles». L'évolution du phénomène est très linéaire. Plus un établissement accueille ce type de clientèle et plus il y a de chargés de cours et vice-versa. L'analyse de la courbe des pourcentages d'enseignement assumés par les chargés de cours et des points qui représentent la proportion des clientèles «non-traditionnelles» montre que ces deux variables ne coïncident pas systématiquement. Ce phénomène semble normal, puisqu'aucune catégorie de personnel, aussi bien celle des professeurs de carrière que celle des chargés de cours, n'enseigne en exclusivité à un type de clientèle particulier.

Lorsque l'on reproduit la même démarche d'analyse en fonction des secteurs disciplinaires, on parvient à des résultats analogues (voir graphique 9B). Les secteurs qui comptent peu de chargés de cours n'ont pas beaucoup d'inscriptions de clientèle à temps partiel ou dans les programmes des certificats; l'inverse est aussi vrai.

Graphique 9A

Pourcentage de la clientèle inscrite dans les programmes courts et à temps partiel et pourcentage d'enseignement assumé par les chargés cours selon les établissements (1987-1988)



Universités

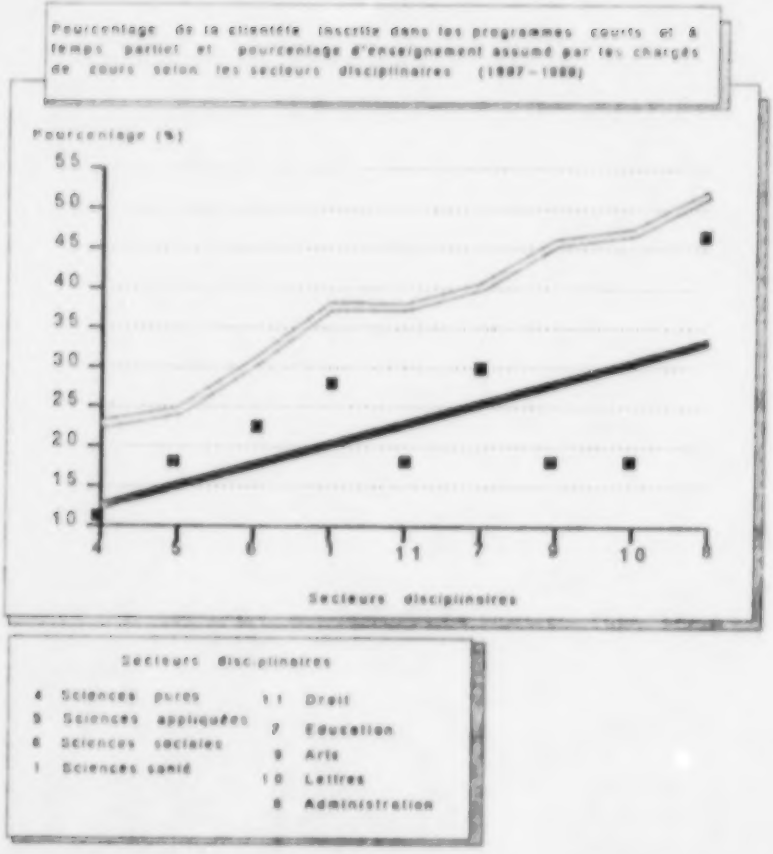
0	McGill	5	Concordia
1	Bishop's	6	HEC
2	Laval	7	UQ
3	Poly	8	Sherbrooke
4	Montréal		

Pourcentage de l'enseignement assumé par les chargés de cours

Courbe illustrant la tendance des pourcentages des étudiants inscrits aux certificats et à temps partiel au 1er cycle

Pourcentage des étudiants inscrits aux certificats à temps partiel au 1er cycle selon les universités (source : RECU)

Graphique 9B



Conclusion

Si on analyse ces résultats dans une perspective globale, on se rend compte que la présence massive des chargés de cours dans certains établissements ou dans des secteurs disciplinaires bien identifiés est associée à des modalités d'organisation de l'enseignement qui favorisent une grande souplesse de l'offre de cours, ce qui facilite d'autant l'accueil de clientèles dites «non-traditionnelles». La démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur et le développement de l'éducation permanente constituaient des tendances lourdes du développement des établissements universitaires dans les années 60 et 70. La plupart des établissements ont mis sur pied des services pour répondre à cette demande sociale croissante en faveur de l'éducation supérieure. Les établissements de types 1 et 2 ont sans doute été davantage conduits à orienter leur développement en fonction de l'accueil de clientèles «non-traditionnelles», parce qu'il s'agissait là du moyen le plus sûr d'assurer leur expansion dans la conjoncture des années 70.

Les informations recueillies suscitent un certain nombre d'interrogations quant à l'impact d'une présence massive des chargés de cours dans les établissements universitaires. Dans certaines unités, le pourcentage d'enseignement confié à des chargés de cours atteint 60%, 70% et même 80%. Dans de tels cas, malgré la mise en place de structures d'accueil et d'encadrement qui peuvent être efficaces, la possibilité de sensibiliser pleinement cette main-d'oeuvre à une vision synthétique et intégrée des programmes d'études demeure forcément limitée.

Bien qu'on ne possède pas d'informations précises à ce sujet, on peut s'interroger sur la pertinence de confier l'enseignement des cours fondamentaux d'introduction à des chargés de cours qui, en principe, ont une moins grande maîtrise des développements théoriques d'un champ disciplinaire donné. Ultimement, de telles situations pourraient avoir un impact négatif sur la qualité de l'enseignement universitaire.

CHAPITRE 2.

LE PROFIL SOCIO-PROFESSIONNEL DES CHARGÉS DE COURS

Le chapitre précédent s'est employé à démontrer ce que représentent les chargés de cours pour les établissements universitaires québécois : ils constituent une masse importante de personnel d'appoint qui est responsable d'une part significative de l'enseignement. On connaît moins bien, par contre, les caractéristiques de cette population. On sait qu'il s'agit d'un groupe hétérogène en ce qui touche aux conditions sociales et économiques. Il est également connu que, pour certains, l'enseignement comme chargé de cours ne représente qu'une activité professionnelle secondaire, alors que, pour d'autres, il s'agit *de facto* d'une occupation à temps complet. Les éléments traités dans ce chapitre permettent une connaissance beaucoup plus complète de ce groupe professionnel, appuyée sur des données récentes et fiables qui ont été recueillies dans le cadre d'un sondage effectué en février-mars 1989 auprès de 1 346 chargés de cours. Les paramètres de la méthodologie d'échantillonnage utilisée sont décrits à l'Annexe II.

L'analyse et l'interprétation des informations relatives aux chargés de cours sont ici traitées dans quatre parties. La première expose quels sont les principaux types de chargés de cours et comment les établissements et les secteurs disciplinaires se différencient du point de vue de la composition de leur personnel chargé de cours. La deuxième traite de caractéristiques démographiques et de la formation universitaire des chargés de cours, ce dernier aspect étant capital dans le contexte de l'université. La troisième partie est consacrée à la description du profil professionnel des chargés de cours : occupation, stabilité d'emploi, revenu, etc. Ces analyses révèlent à quel point le monde des chargés de cours est marqué de clivages profonds entre des sous-groupes d'individus qui ont manifestement des motivations très différentes d'enseigner à l'université. La dernière partie traite des caractéristiques des activités d'enseignement (nombre de cours, type de clientèle, conditions d'exercice de la profession, etc.); elle permet de préciser l'apport des chargés de cours à l'enseignement universitaire, en présentant des informations inédites qu'il était difficile d'obtenir par les systèmes d'information existants.

L'ensemble de ces éléments permet de dégager une perspective plus large qui montre que les tendances qui se sont profilées sur le marché de l'emploi

au cours des années 80 (travail occasionnel, travail à temps partiel, etc.) ont pu encourager l'émergence de chargés de cours devenus extrêmement dépendants de cette activité. Les informations recueillies démontrent également que ce phénomène affecte en priorité les secteurs où il est difficile de trouver des emplois stables.

2.1. LES DIVERS TYPES DE CHARGÉS DE COURS UNIVERSITAIRES

Si on exclut le secteur de la médecine, les chargés de cours sont plus nombreux que les professeurs de carrière. Les quelque 7 800 chargés de cours qui sont embauchés chaque année dans les universités québécoises constituent toutefois une population hétérogène. Selon les données recueillies, il y aurait quatre grands types de chargés de cours qui correspondent aux cas suivants:

- Les «traditionnels» : il s'agit d'individus qui ont un emploi à temps complet en dehors de leur enseignement comme chargé de cours à l'université. Ils constituent la majorité des chargés de cours (55%).

- Les «intensifs» : ce sont les personnes dont plus de la moitié du temps de travail et des revenus gagnés sont associés à la prestation de charges de cours à l'université. 11% des chargés de cours peuvent être considérés comme des «intensifs».

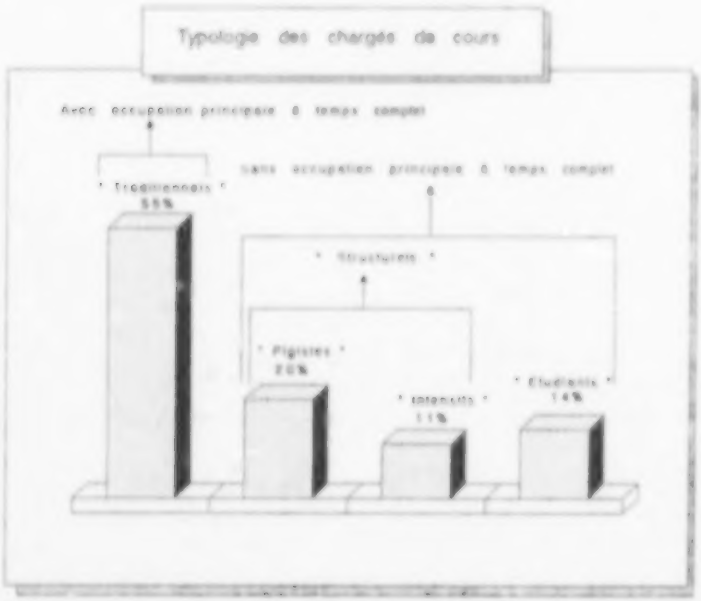
- Les «étudiants gradués» : les chargés de cours qui consacrent la majorité de leur temps à la poursuite des études à temps complet sont considérés comme «étudiants gradués». Ils regroupent 14% des chargés de cours.

- Les «pigistes» : les «pigistes» représentent une catégorie résiduelle, qui comprend tous ceux qui n'ont pas d'emploi régulier à temps complet, qui ne poursuivent pas d'études à temps complet et pour qui l'enseignement comme chargé de cours représente moins de 50% du temps de travail et des revenus gagnés. Ce type représente 20% des chargés de cours.

Le graphique 10 peut aider à mieux saisir la logique conceptuelle qui a mené à l'élaboration de cette typologie. La population des chargés de cours se subdivise en deux grands sous-ensembles qui regroupent, d'une part, ceux qui ont un «emploi régulier à temps complet» et, d'autre part, ceux qui sont «sans emploi régulier à temps complet». Les «traditionnels» s'assimilent entièrement au sous-ensemble «avec emploi régulier à temps complet»; pour eux, l'enseignement à l'université en tant que chargés de cours ne représente qu'un «à-côté» par rapport à une activité professionnelle qui demeure, en

principe, stable. Dans la terminologie utilisée par les conventions collectives, on utilise l'expression «double emploi» pour désigner les individus qui ont un emploi à temps complet en plus de leur enseignement à l'université.

Graphique 10



Le sous-ensemble des répondants «sans emploi régulier à temps complet» est plus hétérogène. On y retrouve trois grands types de chargés de cours : «les étudiants gradués», les «intensifs» et les «pigistes». L'étudiant gradué qui assume des charges de cours devrait se trouver dans une situation transitoire, ce type d'activité étant un complément à la formation reçue, en même temps qu'une mesure de soutien financier. Les «intensifs» sont fortement dépendants économiquement et professionnellement des activités de chargés de cours. Ils mènent de facto une sorte de «carrière» d'enseignant

universitaire, qui équivaut à une occupation à temps complet. Les «pigistes» constituent le sous-groupe le plus hétérogène. Contrairement aux «intensifs», le degré de dépendance à l'égard des activités de chargés de cours peut varier davantage, car les sources de revenu sont plus diversifiées. Dans la terminologie syndicale, les «intensifs» et les «pigistes» sont tous deux considérés comme des «travailleurs à statut précaire» et on les désigne en général sous le vocable de «structurels».

La répartition de ces quatre types de chargés de cours a enregistré des variations notables selon les établissements ou les secteurs disciplinaires. Ainsi, près de neuf chargés de cours sur dix en droit sont des «traditionnels». Les 3/4 des répondants issus du secteur de l'administration sont aussi considérés comme des «traditionnels». Il s'agit toutefois du secteur où on retrouve le moins de chargés de cours étudiants, ce qui n'est guère surprenant, puisqu'il y a peu d'inscriptions au doctorat dans ce domaine. Le sous-groupe des «traditionnels» est largement représenté à l'École des HEC.

Un peu moins des 2/3 des chargés de cours oeuvrant dans le secteur des sciences appliquées sont des «traditionnels» (64%), alors qu'on retrouve relativement peu d'«intensifs» et de «pigistes» dans ce domaine. Les sciences pures et les sciences appliquées apparaissent comme les secteurs où l'on recourt le plus fréquemment aux services des «étudiants gradués» pour dispenser les charges de cours. L'École Polytechnique se démarque d'ailleurs des autres établissements, puisque 40% de ses chargés de cours étaient des «étudiants gradués».

En éducation, en sciences sociales et en sciences de la santé, la composition du personnel chargé de cours se rapproche de la moyenne d'ensemble. Les arts et les lettres constituent des cas nettement à part, les chargés de cours «traditionnels» y étant minoritaires : arts (40%), lettres (32%). C'est d'ailleurs en lettres que l'on compte le plus de chargés de cours «intensifs». Il faut aussi noter que les cours de langues vivantes occupent une part importante des chargés de cours «intensifs» de ce secteur. En arts, la proportion de chargés de cours «pigistes» est beaucoup plus forte qu'ailleurs, ce qui reflète le fait qu'un nombre important d'individus qui oeuvrent dans le milieu des arts obtiennent des contrats à la pige.

Cette typologie établit clairement que le monde des chargés de cours est hétérogène. Des types particuliers de chargés de cours tendent à enseigner davantage dans certains secteurs. Par exemple, il y a plus de chargés de cours «traditionnels» dans les secteurs professionnels (droit, administration, sciences appliquées). Il apparaît également que la proportion de chargés de cours qui n'ont pas d'emploi stable et qui ne sont pas «étudiants gradués» est beaucoup plus forte en arts, en lettres, en éducation et en sciences sociales. On ne peut manquer de souligner ici que ce sont des secteurs où les possibilités d'emploi sont en général plus limitées. Le degré de dépendance de ces personnes à l'égard de leurs activités professionnelles de chargés de cours universitaires étant très élevé, il faut s'attendre à ce qu'il y ait peu de mobilité professionnelle chez ce type de personnel. Les chargés de cours qui appartiennent aux catégories «intensifs» ou «pigistes» auront davantage tendance à rechercher, individuellement ou par l'action syndicale collective, une stabilisation de leur lien d'emploi.

2.2. LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DES CHARGÉS DE COURS À L'AUTOMNE 1988

Cette partie de chapitre décrit les principales caractéristiques démographiques des chargés de cours. Les variables analysées sont, d'une part, le sexe, l'âge, le statut civil et le nombre d'enfants à charge et, d'autre part, le niveau de formation universitaire. L'approche développée consiste à préciser d'abord les tendances globales décelées auprès de l'ensemble des sujets, puis, dans un deuxième temps, à signaler les sous-groupes de répondants qui s'écartent significativement de la moyenne d'ensemble des résultats obtenus.

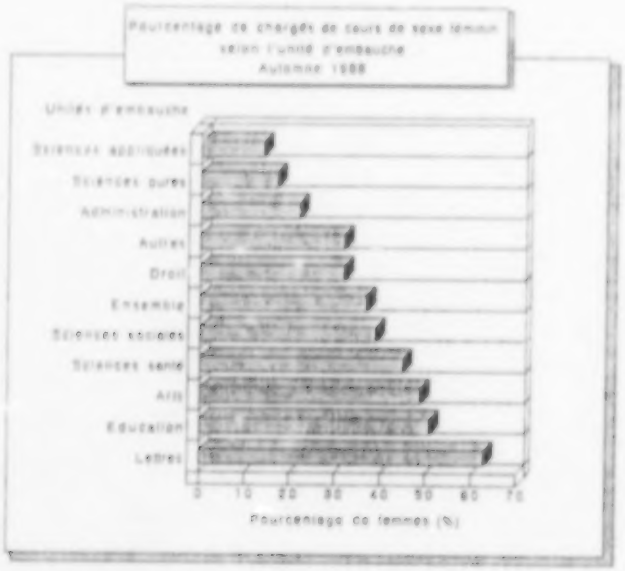
2.2.1. La répartition des répondants selon l

La proportion des hommes et des femmes au sein du groupe des chargés de cours au trimestre d'automne 1988 était respectivement de 64% et 36%. Le croisement de la variable sexe avec l'unité d'embauche (Graphique 11) démontre que la présence des femmes est plus élevée lorsque l'unité d'embauche regroupe des programmes appartenant à des secteurs disciplinaires où, par tradition, la présence féminine (comme professeur ou étudiant) est plus forte. Les femmes ont donc tendance à être sur-représentées au sein des unités d'embauche suivantes: lettres (63%), éducation (51%), arts (49%) et sciences de la santé (45%). Leur présence parmi les chargés de cours des unités d'embauche en sciences pures (17%), sciences appliquées (14%) et administration (22%) est, par contre, beaucoup plus faible.

Il a également été observé que les chargés de cours de sexe féminin sont majoritaires chez les «intensifs» (58%) et les «pigistes» (55%), alors que les hommes représentent 76% des chargés de cours «traditionnels» et 60% des «étudiants gradués». En d'autres termes, il y a davantage de chargés de cours qui n'ont pas d'occupation professionnelle stable dans des secteurs disciplinaires où les femmes sont traditionnellement nombreuses : arts, lettres et éducation. À l'inverse, les chargés de cours de sexe masculin ont un lien d'emploi plus ponctuel avec l'université, parce que ce type d'activité, lorsqu'ils sont des «traditionnels», ne représente pour eux qu'un deuxième emploi. C'est encore à titre transitoire qu'ils enseignent à l'université comme chargés

de cours, s'ils sont «étudiants gradués». En définitive, cette situation reflète la situation globale des femmes dans le milieu universitaire « 16,3% des professeurs de carrière sont de sexe féminin », ainsi que dans l'ensemble du marché de l'emploi.

Graphique 11



2.2.2. L'âge des chargés de cours et leur situation civile

L'âge moyen des répondants de l'enquête était de 39 ans à l'automne 1988. Cette donnée ne varie pas de façon significative selon les établissements ou les secteurs disciplinaires, sauf à l'École Polytechnique où les répondants étaient un peu plus jeunes. Ces résultats indiquent que la population des chargés de cours se caractérise par une certaine homogénéité du point de vue de l'âge. Plus des deux tiers des répondants (69%) avaient entre 31 et 45 ans. Ces données tendent à nuancer le stéréotype voulant qu'une forte

proportion des chargés de cours soit des personnes relativement jeunes, pour qui il s'agit d'expériences initiales de travail. Bien au contraire, le groupe des moins de 30 ans est très minoritaire (11% des répondants). En fait, la présence de chargés de cours plus jeunes est associée au phénomène des «étudiants gradués» qui dispensent des charges de cours, la moyenne d'âge de ces répondants étant de 34 ans. L'âge des chargés de cours qui ne sont pas des étudiants à temps complet (41 ans) se rapproche davantage de celui des professeurs de carrière, qui atteint maintenant un peu plus de 46 ans[13].

Le fait que la majorité des personnes interrogées se situe à un âge moyen se reflète dans l'analyse des autres variables socio-démographiques. La proportion des chargés de cours interrogés qui habitent avec un(e) conjoint(e) est de 72% (964 personnes). Plus de la moitié (53%) d'entre eux ont des enfants à charge. Parmi ceux qui ont des enfants, 37% en ont seulement un, 43% en ont deux et 20% en ont plus de deux, la moyenne enregistrée étant de 1,8 enfant. Ces données indiquent donc que les chargés de cours assument des responsabilités familiales comparables à celles d'autres individus du même âge. Il apparaît surtout que l'âge moyen des chargés de cours se rapproche de celui des professeurs réguliers.

2.2.3. Le niveau de formation des chargés de cours

Les données concernant la formation universitaire des chargés de cours établissent qu'une très grande majorité d'entre eux, soit 97% des répondants, sont titulaires d'au moins un diplôme de niveau universitaire. Toutefois, une faible proportion (3%) déclarait ne détenir aucun diplôme universitaire. 45% de ces personnes sans diplôme proviennent des unités d'embauche reliées au domaine des arts.

Les proportions des chargés de cours qui détenaient, à l'automne 1988, une formation universitaire, définie selon le double critère du niveau du diplôme le plus élevé et le plus récent, sont les suivantes: 30% détenaient un ou des

---

13. La moyenne d'âge des professeurs a été actualisée selon la méthode suggérée dans le rapport Archambault (p. 52), les données empiriques les plus récentes à propos de cet indicateur remontant à 1985.

diplômes de premier cycle, 59% avaient obtenu au moins une maîtrise, 11% possédaient un diplôme de doctorat. La norme la plus courante pour accéder à des fonctions de chargé de cours semble être une formation de 2e cycle. La majorité des chargés de cours oeuvrant dans les établissements universitaires à l'automne 1988 (soit 59% + 11% = 70%) possédaient une formation universitaire correspondant à des diplômes de 2e et de 3e cycles. À l'exception d'une légère sur-représentation des chargés de cours possédant le doctorat à Bishop's, Concordia et Montréal, peu d'écarts ont été notés d'un établissement à l'autre à l'égard du niveau de formation des chargés de cours.

Le croisement des variables «unités d'embauche» et «niveau de diplôme» (tableau 5) montre des tendances plus nettes. À l'exception des unités d'embauche du secteur des sciences appliquées, il n'y a jamais moins de 52% de répondants qui détiennent une maîtrise comme diplôme le plus élevé et le plus récent. Le pourcentage de répondants qui ne possèdent qu'un diplôme de premier cycle est beaucoup plus élevé dans les disciplines professionnelles pratiques, en l'occurrence les sciences appliquées (génie) 49% et le droit (45%). Pratiquement le quart des répondants de l'unité d'embauche sciences de la santé déclarent avoir obtenu un doctorat. Il faut préciser, à cet égard, qu'un certain nombre de médecins agissaient comme chargés de cours dans le secteur des sciences de la santé. L'existence d'une nomenclature particulière des titres de diplômes dans le domaine médical (ex.: «doctorat» en médecine) explique en bonne partie la situation observée. Les sciences pures (21%) et les sciences sociales (19%) comptent presque deux fois plus de chargés de cours diplômés de 3e cycle que la moyenne d'ensemble des répondants.

Un chargé de cours sur cinq a obtenu plus d'un diplôme de même niveau - par exemple, deux baccalauréats ou deux maîtrises -, ce qui signifie que plusieurs personnes possèdent des compétences diversifiées et cumulent un nombre élevé d'années de scolarité, sans qu'il s'agisse pour autant de détenteurs de doctorat.

Tableau 5

Répartition en pourcentage des chargés de cours par unité d'embauche selon le niveau du diplôme le plus élevé à l'automne 1988 (% horizontaux)

	(n)	1er cycle (%)	2e cycle (%)	3e cycle (%)	Total
Sc. santé	(42)	24	52	24	100
Sc. pures	(104)	27	52	21	100
Sc. appliquées	(104)	49	42	9	100
Sc. sociales	(253)	16	65	19	100
Éducation	(167)	35	60	5	100
Administration	(227)	33	60	7	100
Arts	(97)	35	59	6	100
Lettres	(147)	23	68	9	100
Droit	(38)	45	53	3	100
Autres	(113)	25	66	10	100
TOTAL %		**30**	**59**	**11**	**100**
Ensemble	**(1 292)**	**(388)**	**(763)**	**(141)**	

Le croisement des variables «secteur du diplôme» et «secteur de l'unité d'embauche» a permis de constater qu'il existe une bonne concordance entre le domaine de la formation du chargé de cours et celui où il enseigne. La majorité des répondants dispense des cours dans le même secteur disciplinaire que celui où ils ont obtenu leur diplôme le plus élevé et le plus récent. Ces résultats confirment que les qualifications exigées pour l'enseignement assurent une adéquation entre la spécialisation des compétences et les tâches d'enseignement confiées aux chargés de cours.

Les consultations menées préalablement à l'élaboration de ce questionnaire d'enquête indiquaient qu'il existerait une sorte d'attachement des chargés de

cours à l'égard de l'établissement où ils ont été formés. Les résultats révèlent effectivement que 58% des personnes interrogées étaient d'ex-étudiants de l'établissement où elles ont été échantillonnées pour participer à cette enquête. Cet indice est beaucoup moins élevé dans les établissements du réseau de l'Université du Québec. Cela paraît tout à fait normal puisque ces établissements n'ont commencé que beaucoup plus tardivement à décerner des diplômes. Si on inverse la perspective, cette variable semble indiquer que les étudiants ou ex-étudiants d'un établissement constituent un bassin privilégié de recrutement de chargés de cours pour la direction du département.

La typologie des chargés de cours introduit des différences modérées lorsqu'elle est croisée avec le niveau de diplômation. Comme on peut le voir au tableau 6, il y a une proportion légèrement plus élevée de chargés de cours traditionnels qui ne possèdent pas d'autres diplômes que le baccalauréat. Par contre, il s'agit de la catégorie où on retrouve le plus de répondants ayant obtenu un doctorat. Le taux légèrement plus élevé de diplômation de 3e cycle s'explique surtout par le fait que les quelques répondants qui dispensaient des charges de cours tout en étant professeurs de carrière à l'université ont été catégorisés comme «traditionnels». Les «intensifs», qui assument une présence beaucoup plus systématique dans l'enseignement universitaire, demeurent ceux qui ont le moins tendance à détenir un diplôme de 3e cycle.

Les données recueillies lors de ce sondage ont révélé qu'une partie des chargés de cours sont en processus de formation. Cependant, il a semblé essentiel, dans le cadre de cette analyse, de traiter séparément le cas des «étudiants gradués» par rapport à celui des autres chargés de cours. Parmi les répondants qui sont considérés comme «traditionnels», 15% étaient inscrits dans des programmes d'étude à l'université. Un peu plus du quart des «intensifs» (27%) poursuivaient des études au moment de l'enquête, alors que la valeur de cet indicateur se situe à 20% pour les chargés de cours pigistes. 72% des chargés de cours («traditionnels», «intensifs» ou «pigistes») poursuivaient des études à temps partiel. De ce nombre, 15% étaient inscrits à un programme de 1er cycle, 45% au 2e cycle et 41% au doctorat. Un peu plus du tiers de ceux qui étaient engagés dans un programme d'études aux

cycles supérieurs (37%) effectuaient leur scolarité, alors que les autres étaient parvenus à la phase de rédaction de leur mémoire ou de leur thèse.

Tableau 6

Typologie des chargés de cours selon le niveau de diplôme le plus récent et le plus élevé à l'automne 1988 (%)

	Traditionnels	Intensifs	Étudiants gradués	Pigistes	Ensemble
Baccalauréat	33	23	24	28	30
Maîtrise	54	69	71	61	59
Doctorat	13	8	5	10	11
	(100%) 720	(100%) 147	(100%) 187	(100%) 252	(100%) 1 306

Par définition, les «étudiants gradués», tels que définis par la typologie, étaient tous inscrits à des programmes d'études à temps complet. Ils se distinguent surtout par le fait que la plupart d'entre eux (68%) poursuivent des études doctorales. En fait, parmi les quelque 203 répondants qui étaient inscrits au doctorat, 60% étaient considérés comme faisant partie de la catégorie «étudiants gradués». Ils apparaissent donc comme le fer de lance d'une relève potentielle du corps professoral régulier.

Les informations recueillies à propos de la formation démontrent donc que les chargés de cours qui possèdent les qualifications considérées comme étant l'une des normes d'accès au poste de professeurs d'université sont en nombre limité. À peine 11% des personnes interrogées avaient obtenu un doctorat, tandis qu'environ un chargé de cours sur dix avait complété une scolarité de doctorat. Le sous-groupe des «étudiants gradués» apparaît comme celui dont les individus sont les plus susceptibles de compléter une formation de 3e cycle. À peine 7% des chargés de cours «traditionnels», «intensifs» ou «pigistes» étaient effectivement engagés dans des programmes de doctorat et les chances que ces individus puissent jamais obtenir leur diplôme demeurent limitées.

2.3. LES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES DES CHARGÉS DE COURS

La typologie exposée au début de ce chapitre montre clairement l'hétérogénéité de la population des chargés de cours. L'analyse des caractéristiques professionnelles des répondants confirme et précise les clivages existant entre les divers chargés de cours, que ce soit à l'égard de leur occupation, de leurs conditions d'emploi, de leur revenu ou de leur motivation.

2.3.1. La situation socio-professionnelle des chargés de cours

La répartition des individus selon le secteur de leur occupation est présentée au tableau 7. La première colonne correspond aux répondants qui ont une occupation à temps complet, la deuxième à ceux qui n'ont pas d'emploi stable et la dernière à l'ensemble des chargés de cours qui ont participé à l'enquête.

Les données du tableau 7 révèlent que le secteur de l'éducation demeure le principal bassin de recrutement du personnel chargé de cours. En incluant les quelque 166 répondants qui, en 1988, définissaient leur occupation comme étant celle de chargés de cours, on peut considérer que plus de 35,5% de tous les chargés de cours interrogés oeuvraient dans un domaine professionnel apparenté au secteur de l'éducation.

Les enseignants, en particulier ceux des secteurs secondaire et collégial, ne sont pas uniquement embauchés par des unités liées aux sciences de l'éducation. Dans bien des cas, c'est à titre de spécialistes d'une matière qu'ils enseignent à l'université; on les retrouve dès lors disséminés dans à peu près tous les secteurs disciplinaires. Ces personnes ont l'avantage d'avoir cumulé une expérience d'enseignement à d'autres paliers du système d'éducation et il est relativement facile pour eux de transférer les habiletés acquises à leurs activités de chargés de cours universitaires.

Le second élément qui ressort le plus clairement de ce tableau est l'exclusion quasi totale des chargés de cours «sans emploi régulier» des secteurs professionnels tels que l'administration, le droit et les sciences appliquées,

où les «traditionnels», c'est-à-dire ceux qui ont un «emploi régulier à temps complet», sont très fortement représentés. Finalement, on observe que l'éducation, la santé, les services sociaux et l'administration représentent les secteurs d'occupation d'environ trois chargés de cours sur cinq.

Tableau 7

Répartition en pourcentage des chargés de cours selon le secteur de leur occupation et leur situation d'emploi, Québec 1989

Secteur de l'occupation	Emploi régulier Temps complet (%)	Sans emploi régulier temps complet (%)	Ensemble des chargés de cours (%)
Éducation		15,5	22,9
° général	11,3		
° collégial	10,4		
° université	3,7		
° spécialiste	3,6		
Santé et service social	10,0	7,2	8,7
Administration	26,7	0,8	15,0
Droit	6,9	-	3,8
Communication	7,3	4,2	5,9
Arts	2,3	4,2	3,2
Sc. appliquées	8,8	-	4,8
Étudiants gradués	-	23,4	10,6
Chargés de cours	-	27,7	12,6
Divers	8,8	4,2	6,7
Pas d'occupation principale	-	12,8	5,8
Total %	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Ensemble	(723)	(599)	(1 322)

La différenciation de la population étudiée en deux sous-ensembles distincts («avec occupation régulière à temps complet» ou «sans occupation régulière à temps complet») a nécessité la mise au point de deux séries d'indicateurs, afin de décrire adéquatement les conditions générales d'emploi des chargés de cours. Comme les personnes interrogées n'ont pas répondu aux mêmes questions, les résultats obtenus sont présentés dans le cadre de deux sections séparées.

2.3.2. Les chargés de cours qui ont un emploi régulier à temps complet

Les chargés de cours qui ont un emploi régulier à temps complet se caractérisent par une grande stabilité professionnelle. Qu'ils soient employés salariés (82%) ou à leur propre compte (18%), la grande majorité d'entre eux (83%) considèrent bénéficier d'une certaine forme de permanence d'emploi. Plus de neuf répondants sur dix ont affirmé qu'ils détenaient toujours le même poste au moment où le sondage se déroulait, en février-mars 1989. En corollaire de cette variable, on note que le pourcentage de répondants qui étaient à la recherche d'un nouvel emploi était lui aussi très modéré : 11,2%.

Le sondage met en évidence l'importance du secteur public et para-public comme bassin de recrutement du personnel chargé de cours. Chez les 743 répondants qui détenaient un emploi stable, 58% des personnes interrogées ont déclaré provenir du secteur public et para-public. À titre indicatif, rappelons que l'ensemble des personnes embauchées par les secteurs public et para-public au Québec (fonctions publiques fédérale, provinciale, municipale, commissions scolaires, cégeps, santé et services sociaux) totalisaient quelque 600 000 personnes, alors que la population active était légèrement inférieure à trois millions d'individus. Bien qu'il soit difficile de fixer une proportion exacte, il est indéniable que la main-d'oeuvre du Québec appartient très majoritairement au secteur privé, alors que, à l'inverse, les personnes issues des secteurs public et para-public sont nettement sur-représentées au sein de la population des chargés de cours.

2.3.3. Les chargés de cours qui n'ont pas d'emploi régulier à temps complet

Les quelque 602 répondants qui n'avaient pas d'emploi régulier à temps complet en 1988 connaissent une réalité professionnelle fort différente de celle de leurs collègues qui ont des postes stables. Plus de 90% des chargés de cours sans emploi régulier avaient des sources de revenu autres que l'enseignement à l'université. Le tableau 8 présente, par ordre d'importance, les sources de revenu qui ont été mentionnées le plus fréquemment par les répondants.

Tableau 8

Autres sources de revenu déclarées par les chargés de cours qui n'avaient pas d'occupation à temps complet en 1988 (%)

Un travail à votre compte	23
Prestations d'assurance-chômage	20
Enseignement ailleurs qu'à l'université	16
Auxiliaire d'enseignement ou de recherche	14
Concours de bourses	13
Emploi régulier de moins de 3 jours/semaine	10
Prêt et bourses	3

Le comportement typique d'un chargé de cours «structurel» consiste à cumuler une ou deux autres sources de revenu, en obtenant des engagements contractuels dans un domaine connexe à son champ de compétence ou encore en effectuant de l'enseignement en dehors de l'université. Il est quasi inévitable que ces personnes doivent recourir à l'assurance-chômage pour stabiliser leur revenu, en particulier lorsqu'il s'agit de chargés de cours «intensifs» dont les activités professionnelles sont peu diversifiées. La combinaison de revenus la plus typique chez les «étudiants gradués» consiste plutôt à obtenir des engagements d'auxiliaires d'enseignement ou de recherche au sein même de l'université ou encore à obtenir des bourses d'études (concours de bourses).

Étant donné la précarité relative de la situation professionnelle des individus qui n'avaient pas d'emploi régulier à temps complet, il a été jugé opportun d'interroger ce sous-groupe de sujets à propos des expériences d'emploi antérieures ou de la présence d'aspirations professionnelles qui se rapportent à un contexte de plus grande stabilité. Un peu plus de 51% des 602 répondants concernés ont affirmé qu'ils avaient déjà, à un moment donné de leur carrière, occupé un emploi régulier à temps complet pendant une période supérieure à deux années consécutives. Il faut souligner, toutefois, que la majorité des «intensifs» et des «étudiants gradués» n'ont jamais connu cette situation.

Plus de 60% des personnes interrogées ont déclaré que le fait de ne pas avoir occupé de poste régulier en 1988 constituait un choix volontaire de leur part. Seuls les chargés de cours «intensifs» se démarquent sensiblement de cette moyenne d'ensemble, puisque l'absence d'un emploi stable ne représentait un choix volontaire que pour une minorité des répondants appartenant à cette catégorie de chargés de cours (47%). Finalement, 42% de l'ensemble des sujets étaient à la recherche d'un emploi régulier à temps complet au moment où se déroulait l'enquête (février-mars 1989), alors qu'une proportion légèrement majoritaire des «intensifs» (53%) tentait de trouver un emploi stable.

Parmi le sous-ensemble des répondants «sans emploi régulier», ce sont les «intensifs» qui semblent être aux prises avec la situation professionnelle la plus précaire. La plupart n'ont jamais connu la stabilité d'emploi et sont à la recherche de postes à temps complet qui représenteraient une amélioration par rapport à leurs conditions de travail actuelles. Par ailleurs, plusieurs d'entre eux (61%) aspirent à devenir professeurs réguliers à l'université, mais, en raison de leur âge et de leur qualification, ces ambitions demeurent plus ou moins réalistes. Ces personnes pourraient donc être intéressées par des mesures visant à bonifier leur statut d'emploi actuel. Une proportion très significative, sinon majoritaire, des chargés de cours «intensifs» devront vraisemblablement chercher du travail hors de l'enseignement universitaire s'ils veulent stabiliser leur situation d'emploi.

2.?.4. L'expérience de travail des chargés de cours

Les chargés de cours constituent une catégorie de personnel expérimenté. Ils ont été actifs sur le marché de l'emploi depuis 13 années et il s'est écoulé près de sept années entre la date du premier engagement comme chargé de cours et l'hiver 1989. Il y a peu de disparité entre les divers types de répondants, sauf pour les «étudiants gradués», qui ont en général la moitié moins d'expérience que les autres chargés de cours.

Parmi l'ensemble des répondants, 232 (17%) n'avaient aucune expérience comme chargé de cours avant leur premier engagement à l'automne 1988. Cet élément constitue un indicateur qui permet d'évaluer indirectement le taux de roulement de cette catégorie de personnel. Le chiffre de 17% corrobore entièrement les estimations fournies par les administrations du personnel au sein des divers établissements, ainsi que les compilations effectuées par les organisations syndicales de chargés de cours. Ces estimations, qui demeurent très approximatives, situent l'ordre de grandeur du phénomène entre 10% et 20% des embauches annuelles.

La conclusion qui se dégage de ces résultats est que les chargés de cours ont une expérience de travail généralement assez longue, cela apparaissant même comme un critère qui conditionne l'accès à la fonction de chargé de cours. Dans l'ensemble, il existe une certaine stabilité pour le personnel chargé de cours, compte tenu qu'il s'agit d'emplois non permanents à temps partiel. Ce sont les «intensifs» qui ont le plus d'années d'expérience en tant que chargés de cours (9 années) et leur taux de roulement se situe bien en deçà de la moyenne : 6,7%. Le taux de roulement est beaucoup plus élevé chez les chargés de cours jeunes et les «étudiants gradués», chez qui il excède 30% par année. On observe ici l'effet de système attribuable aux règles d'ancienneté (en particulier le système de pointage dans les établissements syndiqués) qui, inévitablement, tendent à renforcer la place des chargés de cours qui enseignent sur une base intensive à l'université.

2.3.5. Le niveau de revenu des chargés de cours

Le statut d'occupation du chargé de cours influence très sensiblement le niveau de revenu des répondants. Ainsi, les chargés de cours «traditionnels» jouissaient annuellement d'un revenu brut moyen de 43 061 $. La moyenne des revenus du sous-ensemble des sujets sans emploi régulier était pratiquement inférieure de moitié à celle des «traditionnels» (22 111 $). Selon les données recueillies, le chargé de cours «intensif» typique pouvait espérer un revenu annuel atteignant 24 170 $. Environ les trois quarts des revenus d'un «intensif» proviendraient de l'enseignement à l'université, le reste étant complété par d'autres sources, telles des contrats à la pige ou des prestations d'assurance-chômage. Les chargés de cours qui se définissent comme «étudiants gradués» sont les individus qui ont le plus faible revenu (15 734 $).

La majorité des chargés de cours interviewés (72%) avaient un conjoint en 1988 et au moins 92% de ces répondants ont rapporté que la personne avec qui ils cohabitaient avait des revenus. La combinaison des variables «revenu personnel brut» et «revenu brut du conjoint» a permis de déterminer le revenu brut du ménage.

Le revenu moyen des ménages atteignait 61 500 $ en 1988. Moins de 12% des ménages avaient des revenus inférieurs à 35 000 $, alors que plus du quart bénéficiaient de revenus excédant 75 000 $ par an. Cette image d'aisance économique se modifie quelque peu lorsque l'on tient compte du fait que les répondants occupent ou non un emploi à temps complet. Lorsque c'est le cas, la moyenne de revenu s'élève encore davantage, se situant à 69 111 $. Par contre, cette moyenne s'abaisse significativement (49 700 $) chez les chargés de cours qui n'avaient pas d'emploi régulier.

L'hypothèse sous-jacente à l'analyse des revenus du ménage était que les répondants qui n'ont pas d'emploi stable, ainsi que de plus faibles revenus, arrivent à compenser une situation économique désavantageuse grâce au revenu de leur conjoint. Les résultats mis à jour dans le cadre de cette étude confirment, du moins en partie, la véracité de cette hypothèse. En effet, la moyenne des revenus des chargés de cours n'ayant pas d'occupation régulière

à temps complet (22 111 $) équivaut à environ 44,5% des revenus du ménage totaux de cette catégorie de répondants. En ce sens, la combinaison de deux revenus, répondant et conjoint réunis, permet d'atteindre un niveau qui se compare à la plupart des ménages québécois, dont le revenu moyen était de 34 582 $ en 1986.

2.3.6. La rémunération pour une charge de cours

La rémunération moyenne obtenue pour une charge de cours est de 3 219 $. Cependant, ce montant semble sous-évaluer quelque peu le niveau de rémunération accordé à ce personnel, car la fréquence modale de cette variable, c'est-à-dire la valeur qui a été le plus fréquemment exprimée, atteint 3 500 $. Ces montants apparaissent tout à fait conformes aux normes salariales qui étaient en vigueur dans les établissements au moment où se déroulait l'enquête.

L'une des rares questions d'opinion de ce sondage a été posée à propos de la rémunération. Le libellé précis de cette question et la distribution de fréquences des réponses obtenues étaient les suivants : *«Par rapport à votre expérience globale du marché du travail, considérez-vous que la rémunération offerte aux chargés de cours est très compétitive? (7,2%); assez compétitive? (31,5%); peu compétitive? (29,6%); très peu compétitive? (26,3%).»* Finalement, 4,5% des personnes interrogées ne savaient pas jusqu'à quel point la rémunération offerte aux chargés de cours était compétitive.

Plus de la moitié des chargés de cours interrogés étaient donc d'avis que la rémunération obtenue pour dispenser des charges de cours était peu compétitive par rapport à leur expérience globale sur le marché de l'emploi. On observe une grande homogénéité des réponses obtenues à cette question, peu importe que les sujets aient ou non une occupation régulière à temps complet.

L'interprétation des résultats renvoie en définitive aux motivations qui poussent les individus à devenir chargés de cours. Pour les chargés de cours «traditionnels», la rémunération obtenue est considérée comme un facteur de motivation secondaire par rapport à la satisfaction personnelle que retirent

ces individus de leur pratique d'enseignement. Motivation secondaire mais réelle, car le chargé de cours «traditionnel» typique est un employé salarié dont le revenu annuel atteint un peu plus de 42 000 $. La prestation d'un ou deux cours représente donc un apport monétaire appréciable, qui peut facilement atteindre 15% du revenu total de ces individus.

Les facteurs intrinsèques de motivation sont tout aussi présents chez les chargés de cours qui n'avaient pas d'occupation régulière à temps complet, mais, chez ceux-ci, d'autres éléments jouent un rôle de premier plan. Par exemple, des éléments tels que l'amélioration des revenus ou la difficulté de trouver un emploi dans leur domaine ont été cotés comme très importants par une portion significative des «intensifs», alors que ce n'est pas le cas chez les autres répondants[14]. Les chargés de cours qui sont très dépendants de leurs activités professionnelles à l'université seraient donc contraints d'accepter une rémunération dont le niveau est perçu comme étant plus ou moins satisfaisant, parce que, dans bien des cas, ils subissent le blocage du marché de l'emploi qui sévit dans leur domaine.

---

14. Pour une analyse plus détaillée du thème de la motivation chez les chargés de cours, voir l'Annexe II, p. 52.

2.4. LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT ASSUMÉES PAR LES CHARGÉS DE COURS

Les thèmes qui ont été abordés dans les sections précédentes permettent de mieux connaître les caractéristiques de la population des chargés de cours. Les éléments qui sont maintenant développés se rapportent plutôt au volume et à la nature des activités d'enseignement assumées par les chargés de cours.

2.4.1. Les activités d'enseignement assumées par les chargés de cours

Comme le démontrent les compilations présentées aux tableaux 9 et 10, la majorité des chargés de cours donnent un cours par trimestre ou deux cours par année. Les personnes enseignant dans le secteur des lettres ou des arts assument un nombre de cours plus élevé que la moyenne des personnes interrogées, mais, dans l'ensemble, il y a peu de variations entre les établissements et les secteurs disciplinaires.

La typologie des chargés de cours montre clairement que certains individus jouent un rôle plus ponctuel dans l'enseignement, alors que d'autres, au contraire, en ont pratiquement fait une occupation à temps complet. Les «traditionnels» dispensent très majoritairement un cours par trimestre ou deux cours par année universitaire. Le nombre de cours assumés par les «étudiants gradués» est très légèrement supérieur à celui des «traditionnels», mais, là aussi, la pratique la plus courante consiste à ne donner qu'un ou deux cours.

Les «pigistes» et les «intensifs» assument une présence beaucoup plus soutenue dans l'enseignement universitaire. Le chargé de cours «pigiste» donne habituellement deux cours par trimestre ou trois cours durant l'ensemble de l'année universitaire. Un peu plus du tiers des «pigistes» (36%) enseignent sur une base quasi intensive à l'université, y dispensant quatre cours ou plus par année. L'enseignement à l'université représente une composante essentielle, quoique minoritaire, de leur revenu et de leur activité professionnelle.

Tableau 9

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements selon la typologie des chargés de cours à l'automne 1988 (% horizontaux)

	Nombre moyen	Nombre total de cours				
	$\bar{x}$	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 et + (%)	(N)
«Traditionnels»	1,2	80	16	3	1	742
«Intensifs»	2,5	20	29	39	12	150
«Étudiants gradués»	1,4	74	17	7	2	188
«Pigistes»	1,7	47	38	14	1	262
Ensemble	**1,5**	**66**	**22**	**10**	**2**	**1 342**

Tableau 10

Nombre moyen et distribution des charges de cours dispensées dans l'ensemble des établissements selon la typologie des chargés de cours Année universitaire 1988-1989 (% horizontaux)

	Nombre moyen	Nombre total de cours					
	$\bar{x}$	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 et + (%)	(N)
«Traditionnels»	2,2	34	32	19	8	6	742
«Intensifs»	4,8	6	12	15	12	54	145
«Étudiants gradués»	2,5	28	31	21	9	10	187
«Pigistes»	3,1	20	22	21	15	21	265
Ensemble	**2,7**	**27**	**28**	**19**	**10**	**15**	**1 339**

Les chargés de cours «intensifs» se caractérisent par le fait que plus de la moitié d'entre eux assument un volume d'activités d'enseignement qui est égal ou supérieur à celui de la tâche normale d'un professeur de carrière, c'est-à-dire deux cours/trimestre ou quatre cours/année. Bien que le détail de ces données n'apparaisse pas dans le tableau 10, 16% des «intensifs» dispensent cinq cours/année, 17% en dispensent six, 10% ont charge de sept cours, 9% de huit cours et 2% atteignent 9 cours/année.

Il y a un lien entre la situation des chargés de cours «intensifs» et la pratique de l'enseignement multi-institutionnel. Selon les données recueillies dans le cadre de ce sondage, 12% des répondants étaient à l'emploi d'au moins deux établissements différents à l'automne 1988. Cependant, cette réalité demeure l'apanage des chargés de cours pour qui l'enseignement à l'université est devenu la principale occupation professionnelle. À peine 6% des «traditionnels» enseignaient simultanément dans plusieurs établissements, alors qu'il y avait six fois plus d'«intensifs» (38%) qui se trouvaient dans cette situation.

La situation de ce sous-groupe d'«intensifs» qui dispensent un nombre très élevé de cours, souvent en cumulant des contrats d'embauche au sein de plusieurs établissements, semble préoccupante à maints égards. D'abord, ce contexte est peu propice à la poursuite d'études doctorales ou à la participation à des activités de recherche. Plus fondamentalement encore, ce type de pratique va à l'encontre des normes du milieu universitaire, qui favorisent un haut degré de spécialisation des connaissances dans le domaine des cours dispensés. On voit rarement des professeurs réguliers donner plus de deux ou trois cours différents; et cela, parfois durant de nombreuses années. Par contre, il est courant, chez les chargés de cours «intensifs», de se faire reconnaître un nombre élevé d'exigences de qualification d'enseignement et de pointage d'ancienneté en vue de s'assurer, année après année, une stabilité d'emploi. Ce type de comportement s'accorde plus ou moins avec les standards de la pratique de l'enseignement à l'université et, d'une certaine façon, contribue à isoler et à marginaliser les chargés de cours «intensifs» dans le milieu universitaire.

2.4.2. L'estimation du nombre d'activités d'enseignement dispensées annuellement par les chargés de cours

La moyenne de 2,7 cours/année semble refléter fidèlement la situation des répondants du sondage. Mais, compte tenu du phénomène de sur-représentation des chargés de cours qui enseignent à l'université sur une base intensive, il serait erroné d'affirmer que la moyenne de 2,7 cours/année est représentative de l'ensemble de la population des chargés de cours. Les données fournies par les établissements situent plutôt cet indice à 2,2 cours/année. En vertu de ce constat, il est apparu approprié de produire un modèle d'estimation de la distribution de fréquences du nombre d'activités d'enseignement assumées annuellement par les chargés de cours.

L'estimation du nombre de cours dispensés durant l'année universitaire 1988-1989 confirme que la plupart des chargés de cours (46%) ont une présence qui se limite à un cours/année (tableau 11) . La courbe chute ensuite rapidement, puisque 22,6% de l'ensemble des chargés de cours dispenseraient deux cours/année. Un peu plus d'une personne sur cinq assumerait un nombre d'activités d'enseignement qui se situe à un niveau intermédiaire, c'est-à-dire à trois cours/année (13,8%) ou à quatre cours/année (6%). Finalement, les individus qui dispensent cinq cours ou plus par année (10,5%) correspondent à ceux qui se consacrent à l'enseignement universitaire de façon intensive.

La colonne B indique une estimation du nombre d'activités d'enseignement dispensées par les chargés de cours durant l'année universitaire 1988-1989. Ces données permettent, entre autres, de valider l'ensemble du processus d'estimation de la tâche annuelle des chargés de cours, en comparant les résultats obtenus aux données administratives transmises par les établissements. Selon le tableau 11, les chargés de cours auraient dispensé 17 579 cours en 1988-1989. Les compilations effectuées à partir des données administratives des établissements, basées sur l'année universitaire 1987-1988, situent la valeur de cet indicateur à 17 613 cours. Dans les deux cas, les moyennes du nombre d'activités d'enseignement assumées par les chargés de cours sont identiques, soit 2,2 cours/année.

Tableau 11

Estimation du nombre de cours dispensés par l'ensemble des chargés de cours durant l'année universitaire 1988-1989

Nombre de cours	A Distribution estimée des chargés de cours selon le nombre de cours (année 1988-1989)		B Distribution estimée des charges de cours dispensées en 1988-1989	
	N	(%)	N	(%)
1	3 602	46,0	3 597,2	20,5
2	1 769	22,6	3 534,6	20,1
3	1 091	13,8	3 237,5	18,4
4	542	6,9	2 158,3	12,3
5	337	4,3	1 681,3	9,6
6	228	2,9	1 360,7	7,7
7	111	1,4	766,3	4,3
8	95	1,2	750,7	4,3
9	56	0,7	492,7	2,8
	7 820	**100,0**	**17 579,3**	**100,0**

La comparaison des résultats des deux colonnes de pourcentage révèle également que le sous-groupe des personnes qui ne dispensent qu'un seul cours par année - 46% de la population totale des chargés de cours - ne sont responsables que de 20,5% de l'ensemble du volume d'activités d'enseignement attribuable au personnel chargé de cours. En revanche, les individus qui enseignent cinq cours ou plus par année assument l'équivalent de 28% de ces activités d'enseignement, alors qu'ils ne représentent que le dixième de la population des chargés de cours.

Jusqu'à un certain point, ce constat était prévisible du point de vue statistique. La quantification de ce phénomène peut cependant aider à mieux évaluer le degré d'intensité de la présence des chargés de cours à l'université.

En chiffres absolus, le sous-groupe des chargés de cours qui enseignent sur une base ponctuelle à l'université, c'est-à-dire un ou deux cours par année, constitue plus des 2/3 du personnel chargé de cours (68,6%). Par contre, les individus qui assument davantage de cours, même s'ils sont issus d'un sous-groupe numériquement moins important, ont une présence plus soutenue dans le milieu universitaire. Cette présence accrue concerne au premier chef l'enseignement. Il est toutefois légitime d'avancer l'hypothèse que le fait de se consacrer intensivement à l'enseignement va de pair avec une propension à participer davantage à des activités connexes ou parallèles aux fonctions de chargés de cours. Cette participation peut être principalement de deux ordres : il peut s'agir soit de prêter son concours à diverses instances institutionnelles (comités, assemblées départementales, etc.), soit de militer dans une organisation syndicale. Les informations recueillies auprès des exécutifs des syndicats de chargés de cours ont d'ailleurs confirmé que la participation des personnes qui n'enseignent qu'un ou deux cours par année est généralement plus modérée, du moins en ce qui a trait aux instances syndicales : exécutifs, comités, etc.

2.4.3. Les caractéristiques des cours dispensés

Le volume des cours dispensés par les chargés de cours ne représente qu'une dimension de l'analyse des activités d'enseignement effectuées par les chargés de cours. Le questionnaire administré comportait un certain nombre d'indicateurs qui ont trait aux caractéristiques et à la nature des cours dispensés par les chargés de cours à l'automne 1988. Les informations recueillies portent sur des éléments tels que le niveau des cours, le type de clientèle, l'horaire, etc. Ces éléments ont été analysés en tenant compte des informations émanant de diverses sources (statistiques administratives, interviews des administrateurs intermédiaires, consultation des organisations syndicales) et suggérant que les chargés de cours sont sur-représentés dans l'enseignement dit «non-traditionnel» : cours de certificats, étudiants à temps partiel, etc. Les résultats présentés à la fin du premier chapitre (p. 41) montraient d'ailleurs l'existence d'une relation entre la présence des chargés de cours et celle de ces clientèles «non-traditionnelles». Les analyses qui suivent ont pour objectif de déterminer dans quelle mesure cette relation se manifeste dans les données du sondage.

Le niveau des cours dispensés par les répondants à l'automne 1988 (tableau 12) se distribuait comme suit : 25% enseignaient au certificat, 64% au baccalauréat et 6% au 2e cycle. Un peu moins de 5% des 1 346 sujets ne pouvaient préciser le type de cours enseigné. La très grande majorité des chargés de cours (89%) sont actifs au 1er cycle.

Si on met en parallèle ces résultats avec ceux de l'enquête Lennards[15] réalisée auprès des professeurs réguliers des universités québécoises, on peut dégager les interprétations suivantes. D'abord, la sur-représentation relative des chargés de cours au 1er cycle est absolument indéniable, puisque 89% d'entre eux enseignent à ce niveau, contre 66% des professeurs réguliers. Il est cependant impossible de déterminer avec précision quelle proportion de professeurs réguliers assume des charges d'enseignement dans les programmes de certificat et les programmes réguliers de baccalauréat, d'autant plus que, dans certaines universités, le certificat peut être géré comme une partie d'un baccalauréat. Seule une telle donnée pourrait permettre de confirmer ou d'infirmer l'hypothèse d'une sur-représentation du personnel chargé de cours dans les programmes de certificat.

On a cependant pu observer que le pourcentage de chargés de cours déclarant enseigner au certificat évoluait en parallèle avec le pourcentage d'inscription des clientèles inscrites dans les programmes courts selon le fichier RECU. L'Université du Québec est le seul endroit où cette tendance ne semble pas se maintenir. Ce phénomène pourrait tenir au fait que, dans les familles où il existe des programmes de certificat et de baccalauréat qui coexistent dans le même domaine, on inscrit indifféremment ces deux types de clientèles dans les mêmes groupes. Dans ces circonstances, il devient pratiquement impossible de savoir si le cours est de niveau certificat ou baccalauréat.

---

15. Lennards, Jos L. The Academic Profession in Canada, Glendon College, York University, 1987.

Tableau 12

Niveau des cours dispensés par les chargés de cours selon l'établissement (% horizontaux)

	Certificat	Baccalauréat	2e cycle	Ne sait pas	Nombre de répondants
	%	%	%	%	
Bishop's	40	55	5	-	20
Concordia	2	90	4	3	142
McGill	20	62	10	8	128
Montréal	41	49	5	8	242
HEC	55	35	10	-	58
Poly	-	91	6	3	35
Laval	15	69	2	15	136
Sherbrooke	23	59	14	5	126
U.Q.	27	65	4	4	440
Ensemble	**25%**	**64%**	**6%**	**5%**	**1 342**

On remarque également, en consultant le tableau 13, que la concentration de répondants enseignant dans les programmes de certificat est beaucoup plus importante dans les secteurs disciplinaires «autres» (qui inclut l'éducation permanente), les sciences de la santé et l'administration. Par contre, une proportion extrêmement réduite de chargés de cours des sciences appliquées enseignerait dans les programmes courts. On note aussi que les chargés de cours dits «traditionnels» enseignent légèrement plus à des étudiants de certificat.

Au-delà de 42% de l'ensemble des personnes interrogées évaluaient qu'au moins la moitié des étudiants assistant aux cours dispensés par les répondants à l'automne 1988 fréquentaient l'université à temps partiel. Ce sont surtout des chargés de cours des HEC, de l'Université de Montréal, de l'UQ et de Bishop's qui semblent s'adresser à des clientèles à temps partiel. La présence

de ces étudiants est également plus marquée dans les secteurs «sciences de la santé», «administration» et «autres».

Tableau 13

Niveau des cours dispensés par les chargés de cours selon le secteur disciplinaire (% horizontaux)

	Certificat	Baccalauréat	2e cycle	Ne sait pas	Nombre de répondants
	%	%	%	%	
Sc. santé	43	43	8	4	42
Sc. pures	13	79	5	3	104
Sc. appli.	5	84	7	4	109
Sc. sociales	25	68	5	2	257
Éducation	24	61	9	6	170
Adminis.	33	57	6	4	234
Arts	10	81	4	4	115
Lettres	20	66	3	12	149
Droit	11	79	3	8	38
Autres	61	25	7	7	113
Ensemble	**25%**	**64%**	**6%**	**5%**	**1 331**

La typologie des chargés de cours a également révélé des différences significatives en ce qui touche cette variable. Ainsi, 36% des «traditionnels» affirmaient que la majorité de leur clientèle appartenait à la catégorie des étudiants à temps partiel. Par contraste, 73% des «étudiants gradués» étaient engagés dans des activités d'enseignement se déroulant auprès de clientèles inscrites à temps complet.

Selon les informations recueillies, 64% des cours offerts à l'automne 1988 étaient dispensés le jour et 36% le soir après 17:30. Le pourcentage de répondants dispensant des cours en soirée était plus élevé aux HEC, à Bishop's et à Concordia. Les sujets provenant des unités d'embauche des

«sciences de la santé» ou de l'«administration», ainsi que ceux du secteur «autres», offrent des cours le soir dans une proportion plus élevée que la moyenne. On a également pu observer que les répondants qui détenaient des postes à temps complet étaient légèrement sur-représentés au sein du sous-groupe des sujets dont les cours se déroulaient en soirée. Cela est logique, puisque ceux qui ont un emploi régulier à temps complet ont généralement moins de disponibilité durant les heures régulières de travail. Finalement, le quart des chargés de cours employés par des établissements situés à l'extérieur de la région montréalaise donnaient leurs cours en dehors du campus principal de l'université.

Les conclusions qui découlent de ces informations sont de deux ordres. D'abord, l'engagement d'une proportion importante des chargés de cours dans des activités d'enseignement dites «non-traditionnelles» (certificats, étudiants à temps partiel, cours en soirée) est beaucoup plus manifeste dans un certain nombre d'établissements et de secteurs. En l'occurrence, il s'agit des HEC, de l'Université de Montréal (en bonne partie à cause de la Faculté de l'éducation permanente), de Bishop's et de l'Université du Québec. Les secteurs disciplinaires «autres» (essentiellement l'éducation permanente), «sciences de la santé» et «administration» témoignent aussi de cette corrélation chargé de cours/clientèle non-régulière.

Une tendance plus générale encore émerge de ces analyses. Si on amalgame les résultats de ce sondage avec les données administratives des établissements et les informations du rapport Archambault[16] et de l'enquête de Lennards[17], il est plausible de soutenir l'interprétation suivante. D'abord, la proportion des chargés de cours et des professeurs réguliers enseignant au baccalauréat est probablement équivalente, se situant dans les deux cas environ aux 2/3 des effectifs de chacune de ces catégories de personnel. Par contre, les chargés de cours se trouveraient sur-représentés auprès des

---

16. Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université, La tâche du professeur d'université au Québec, Québec, mars 1980, p. 102.

17. Lennards, Joe L. The Academic Profession in Canada, Glendon College, York University, 1987.

clientèles non-traditionnelles, tandis que les professeurs de carrière seraient engagés plus à fond dans les programmes d'études de 2e et de 3e cycles.

Conclusion

L'ensemble des informations recueillies s'appuie sur des bases méthodologiques qui permettent de dresser un portrait fidèle de la composition du groupe des chargés de cours. Les connaissances acquises à propos de cette population permettent également de mieux cerner les causes de la présence des chargés de cours à l'université.

Sur la base des résultats obtenus, on peut esquisser à grands traits au moins trois profils de chargés de cours. Le type «traditionnel» est un homme de 40 ans, détenteur d'un diplôme de 2e cycle, ayant été formé dans le même secteur disciplinaire que celui où il enseigne actuellement. Il occupe, en plus de sa charge de cours, un emploi régulier à temps complet et bénéficie d'une relative stabilité professionnelle. Actif sur le marché du travail depuis 13 ans et chargé de cours depuis un peu plus de 7 ans, il tire un revenu global de ses activités situé entre 35 000 $ et 50 000 $, dont moins du quart provient de son enseignement à l'université. Ce chargé de cours type a un conjoint qui travaille, ce qui permet au ménage de bénéficier d'un revenu global de 61 500 $. Il enseigne rarement plus de deux cours par année; il contribue peu à l'activité générale du département et aux instances syndicales. Le chargé de cours «traditionnel» enseigne souvent dans les secteurs professionnels (droit, administration, sciences appliquées). Il exerce un rôle complémentaire par rapport au corps professoral régulier, en apportant une expertise de praticien. Le chargé de cours «traditionnel» tend à être proportionnellement sur-représenté auprès des clientèles «non traditionnelles» (certificats, étudiants à temps partiel, cours en soirée).

Le deuxième profil est celui des «étudiants gradués». Ceux-ci sont plus jeunes que les autres chargés de cours (moyenne d'âge : 34 ans). La majorité sont inscrits à des études doctorales et ont explicitement l'ambition de devenir professeurs d'université. Leurs principales sources de revenu, en dehors des charges de cours, sont les bourses d'excellence et les contrats

d'auxiliaires de recherche ou d'enseignement à l'université. La plupart participent à des activités de recherche et la majorité d'entre eux ont déjà des publications à leur actif. Cette catégorie de chargés de cours est assez uniformément répandue dans tous les secteurs disciplinaires, à l'exception de l'administration et du droit. Pour les «étudiants gradués», les charges de cours représentent un moyen d'acquérir de l'expérience dans l'enseignement, en même temps qu'une importante source de revenu. Il s'agit pour eux, en principe du moins, d'une situation transitoire. Ce sous-groupe incarne vraisemblablement la relève du corps professoral régulier. Compte tenu qu'ils ont tout de même atteint le milieu de la trentaine, ces chargés de cours se trouvent dans un état de précarité relative, le nombre limité de postes de professeurs réguliers à pourvoir rendant leur avenir professionnel incertain.

Les chargés de cours qui n'ont pas d'emploi régulier à temps complet et dont les études universitaires ne constituent pas la principale occupation offrent un autre profil type, communément appelé «structurel». Parmi ce groupe, il faut distinguer les «intensifs», pour qui les charges de cours représentent la principale occupation, et les «pigistes», qui connaissent une situation professionnelle diversifiée. Les «intensifs» et les «pigistes» ont généralement dépassé le seuil de la quarantaine et il s'agit d'un groupe dont la composition est majoritairement féminine. La plupart détiennent une maîtrise et le nombre de diplômés de doctorat est inférieur à 10% . Le fait de ne pas détenir d'emploi à temps complet a un impact majeur sur leur condition économique, les revenus de ces personnes excédant rarement 25 000 $. Les chargés de cours «intensifs» et «pigistes» se concentrent surtout dans les secteurs des arts, des lettres, de l'éducation et des sciences sociales.

La majorité des chargés de cours continuent à jouer un rôle ponctuel dans les établissements universitaires. Leur enseignement représente souvent un prolongement de l'activité professionnelle régulière des chargés de cours «traditionnels». C'est d'abord la recherche d'une satisfaction personnelle qui incite ces individus à devenir chargés de cours, le revenu ne constituant qu'une motivation d'ordre secondaire. La présence de ce type de chargés de cours apparaît plus massive dans les disciplines professionnelles pratiques et auprès des clientèles dites «non-traditionnelles».

Les chargés de cours se sont créé une véritable «sous-culture» au sein de l'organisation universitaire. Déjà au milieu des années 70, ils étaient assez nombreux pour envisager de se syndiquer. Ils ont développé la conviction de jouer un rôle primordial dans les universités; cette perception n'est pas sans fondement, car les quelque 2 400 chargés de cours «structurels» dispensent près du quart de tous les cours universitaires au Québec.

Dans les secteurs où oeuvrent surtout les chargés de cours «structurels» - arts, lettres, éducation permanente, sciences sociales, éducation -, le travail à la pige apparaît comme étant souvent plus la règle que l'exception. Dans cette perspective, un système d'ancienneté et d'attribution des tâches qui assurent une récurrence des embauches pour les chargés de cours représente un certain avantage par rapport à l'incertitude et à l'insécurité qui caractérisent généralement l'obtention de contrats de travail occasionnels dans l'ensemble du marché du travail. Paradoxalement, cette forme de sécurité d'accès à l'embauche contribue, d'une certaine façon, à piéger encore davantage les chargés de cours «structurels», en les confinant à un rôle d'enseignant universitaire qui correspond à un champ d'expertise professionnelle non reconnu à l'extérieur de l'université. Au fur et à mesure qu'ils avancent en âge et acquièrent de l'expérience dans cette fonction, les chargés de cours deviennent encore plus dépendants de cette activité et il s'avère particulièrement difficile pour eux d'envisager une réorientation de carrière.

L'intérêt que les chargés de cours «structurels» peuvent avoir à institutionnaliser davantage leur statut à l'université apparaît donc conditionné par le blocage du marché de l'emploi qui sévit dans certains secteurs professionnels. Il ne faut pas oublier, cependant, que le phénomène des chargés de cours «structurels» est aussi une sorte de sous-produit du système d'enseignement aux cycles supérieurs. En effet, mis à part les chargés de cours qui possèdent un doctorat (10% des sujets de l'enquête), plusieurs chargés de cours «structurels» sont engagés dans des programmes d'études qui, souvent, n'aboutissent pas à l'obtention de diplôme. La frontière entre le statut d'«étudiants gradués» et celui de «structurels» demeure très mince et il n'est pas exclu que la fonction de chargés de cours puisse devenir une voie d'évitement pour ceux qui hésitent à se lancer sur le

marché de l'emploi ou qui n'arrivent pas à trouver du travail hors du giron universitaire.

Il y a peu de détenteurs de doctorat parmi la génération actuelle des chargés de cours «structurels». En ce qui a trait au sous-groupe des chargés de cours «étudiants gradués», il faudra cependant prendre garde de se retrouver dans une situation semblable à celle des États-Unis dans les années 70, où une partie importante des diplômés de 3e cycle n'ont pu trouver d'emploi stable au sein des universités[18]. Si le nombre de nouveaux postes de professeurs réguliers demeurait aussi limité qu'actuellement, une partie importante des «étudiants gradués» pourraient bien devoir aller joindre les rangs des chargés de cours «structurels».

---

18. Yang, B.W., Zek. Mu. Part-Time Faculty Employment in Ohio : A Statewide Study, 1981.

CHAPITRE 3.

LA GESTION DES CHARGÉS DE COURS

L'objectif de ce chapitre est de faire ressortir les principales caractéristiques de la gestion des chargés de cours, telle qu'elle est pratiquée dans l'ensemble des universités. Cette analyse a été réalisée à partir des résultats des questionnaires adressés aux établissements, de l'information recueillie auprès des administrateurs de faculté et de département qui sont responsables de la gestion quotidienne de ce personnel et auprès des syndicats et des associations de chargés de cours.

Les chapitres précédents ont démontré que les chargés de cours constituent un effectif considérable, hétérogène dans sa composition, dont la contribution à l'enseignement est importante et dont la répartition entre les établissements et les secteurs présente certaines disparités. La gestion de ce personnel devrait, d'une façon ou d'une autre, traduire cette réalité et refléter le fait qu'il s'agit d'une main-d'oeuvre d'appoint. À travers les différentes étapes méthodologiques citées plus haut, il a été possible, en effet, de confirmer ce postulat et de dégager les traits caractéristiques de cette gestion, qui font l'objet des sept sections de ce chapitre.

3.1. LE PARADIGME DÉCENTRALISATION-CENTRALISATION

Considérées comme organisations professionnelles, les universités présentent les caractéristiques d'organisations mixtes par rapport aux concepts de centralisation et de décentralisation, mais une tendance vers la décentralisation prédomine en matière de gestion du personnel professionnel. Dans les universités, la faculté et le département constituent des paliers importants de la prise de décision, même s'ils doivent agir à l'intérieur d'un cadre central, déterminé notamment par le budget et les conventions collectives du personnel enseignant régulier. La gestion des chargés de cours s'inscrit effectivement dans ce contexte, c'est-à-dire qu'elle présente un caractère à tendance décentralisée. Cette décentralisation est d'autant plus accentuée que les chargés de cours constituent une main-d'oeuvre d'appoint dont il est important de pouvoir gérer le recrutement à la pièce pour répondre rapidement aux fluctuations des clientèles et de la main-d'oeuvre régulière. La difficulté d'obtenir une information précise sur les politiques de

gestion des chargés de cours en s'adressant aux administrations supérieures des établissements confirme ce constat de décentralisation.

La gestion des chargés de cours se situe nettement au niveau des départements ou, tout au plus, à celui des facultés. Ce sont ces unités administratives qui ont la responsabilité et la possibilité d'identifier la charge de travail résiduelle à confier aux chargés de cours, de définir ces profils d'emploi, que les conventions collectives de chargés de cours appellent les «exigences de qualification» pour l'enseignement. C'est encore dans les départements qu'on sélectionne et embauche les chargés de cours, qu'on les accueille, qu'on les affecte à des activités d'enseignement et qu'on gère leurs conditions de pratique. S'il y a évaluation par les étudiants et si une telle évaluation doit éventuellement avoir des suites, ces opérations sont encore réalisées par le département.

Ce constat est posé et confirmé par toutes les entrevues et observations. Il est cependant nécessaire de noter que le degré de décentralisation de la gestion des chargés de cours varie d'un établissement à l'autre et tend à se réduire sous l'influence de trois principaux facteurs : le volume d'effectifs à gérer, le développement des systèmes d'information et la syndicalisation. Ils portent, d'une part, à faire la distinction entre décentralisation de la décision et décentralisation des opérations de gestion et, d'autre part, à déplacer la décision vers des niveaux de gestion supérieurs aux départements. Si les deux premiers facteurs ont encore une influence faible, ils sont appelés à devenir déterminants dans le futur, alors que l'incidence du troisième devrait tendre à se stabiliser.

3.1.1. L'influence du volume d'effectifs à gérer dans un contexte budgétaire serré

Les chargés de cours atteignent, dans certaines universités, un fort volume d'effectifs. Aussi, la charge de travail administrative qu'ils occasionnent nécessite-t-elle la mise en commun de certaines opérations déjà effectuées au niveau central pour les autres personnels. C'est le cas de la gestion de la paye, par exemple.

De plus, le contexte financier serré exige une répartition budgétaire équitable entre les départements et, par conséquent, une certaine uniformisation des politiques et des pratiques de gestion à l'intérieur de l'établissement. L'influence d'un certain effet de marché en ce qui touche aux conditions offertes aux chargés de cours, de même que les efforts de coordination effectués par les responsables des ressources humaines de chaque université dans le cadre de la CREPUQ, contribue aussi à renforcer le mouvement d'élaboration de politiques centrales applicables à l'ensemble des chargés de cours d'un établissement. C'est le cas, par exemple, de la politique de versement de la rémunération des chargés de cours ou de l'accès de ce personnel à quelques avantages sociaux analogues à ceux du personnel régulier. Quoi qu'il en soit, l'influence de ce facteur qui encourage une tendance vers la centralisation des activités de gestion des chargés de cours reste encore faible.

3.1.2. L'influence du développement des systèmes d'information

Pour répondre à des besoins de productivité ou à des besoins d'information de gestion interne ou externe (venant, par exemple, de la CREPUQ et du ministère), les établissements se sont engagés dans le développement de systèmes d'information plus ou moins informatisés, notamment en ce qui a trait aux indicateurs financiers (SIFU) et aux indicateurs relatifs au personnel (EPE). Bien que les chargés de cours soient encore peu couverts par ces systèmes, l'outil informatique contribue et va contribuer à développer une vision d'établissement sur les chargés de cours. À moyen terme, la conception et le maintien de banques de données sur ce personnel pourraient encourager l'énoncé d'orientations institutionnelles ayant pour effets d'encadrer la liberté d'action des chefs de département et d'exiger d'eux une planification plus serrée.

Bien que l'influence de ce facteur reste encore marginale et s'exerce plus sur la gestion des opérations que sur la gestion des décisions, elle commence à se faire sentir et semble amorcer une évolution irréversible.

3.1.3. L'influence des conventions collectives

La syndicalisation d'une partie importante des chargés de cours a introduit, dans la gestion des établissements, la pratique du contrat négocié.

D'une part, le contrat négocié exige la création d'une fonction centrale de porte-parole patronal, ainsi qu'une fonction centrale de répondant de l'application de la convention collective. D'autre part, les conventions collectives des chargés de cours contiennent des clauses qui situent certaines opérations au niveau central ou nécessitent l'intervention de l'administration centrale; ainsi en est-il, par exemple, de la gestion des listes de pointage, de la vérification du double emploi, de la gestion des griefs ou, par le biais d'un comité paritaire, de la gestion du perfectionnement.

Enfin, l'existence même d'une convention collective, qui prescrit une bonne partie des conditions de travail et de pratique, constitue une limite à la liberté de gérance du niveau départemental et facultaire, dans la mesure où elle précise la rémunération, les avantages sociaux, voire la taille des groupes-cours ou encore l'accès aux services d'auxiliaires d'enseignement.

On verra, dans la section suivante, que l'incidence des contrats collectifs ne se limite pas à la réduction du degré de décentralisation des opérations et des décisions, mais encourage un renforcement de la bureaucratisation de la gestion des chargés de cours. Cette évolution, qui correspond à un phénomène fréquemment observé dans les organisations, doit cependant être analysée sans oublier que les chargés de cours ont été conçus au départ comme une main-d'oeuvre d'appoint dont la flexibilité d'utilisation et la rapidité d'accès constituent quelques-uns des principaux avantages.

3.2. LES EFFETS DE LA SYNDICALISATION SUR LES MODES DE GESTION DES CHARGÉS DE COURS

La section précédente fait état des effets de la syndicalisation sur la décentralisation de la gestion des chargés de cours. L'incidence de cette syndicalisation dépasse la question de la centralisation; elle contribue aussi

à dégager des types d'organisation différents. De façon très significative, elle conduit à distinguer deux types d'établissements : les établissements où les chargés de cours sont syndiqués (l'Université Laval, l'Université de Montréal, l'Université de Sherbrooke, l'UQAM, l'UQTR, l'UQAC, l'UQAR, l'UQAT) et les établissements où un tel syndicat n'existe pas encore formellement.

- Dans les établissements où un syndicat de chargés de cours n'existe pas, la gestion des chargés de cours reste une affaire qui se traite entre le département, les services de soutien de l'université et le chargé de cours. Les variantes résultent de la culture, des traditions des universités et de leur intérêt plus ou moins conjoncturel pour une gestion plus systématique et standardisée des différentes ressources.

- Dans les établissements où cette syndicalisation existe, le syndicat peut, selon le type de convention signée et le degré de rigidité de son application, participer à la prise de décision concernant la définition de l'éligibilité, la sélection des candidats, l'attribution des tâches, l'évaluation, la détermination du mode et du niveau de rémunération et des avantages sociaux, les relations professionnelles, le montant et les modalités de gestion du perfectionnement, voire la gestion des activités universitaires.

L'analyse des conventions collectives, dont on pourra trouver le détail en Annexe VI, permet d'ailleurs d'identifier, à travers le groupe des univer..s où il y a un syndicat de chargés de cours, des modèles de gestion différ... C'est l'Université du Québec (surtout l'UQAM) qui présente le mod.. de convention générant le maximum d'impact sur la gestion, alors que l'Université de Sherbrooke se situe à l'autre extrême avec une convention collective moins contraignante.

Quelle que soit la position relative de chacune de ces universités signataires d'une convention collective de chargés de cours, on note, à travers bon nombre d'opérations de gestion à exécuter (correspondance, gestion de banque de données, affichage, tenue de comités, comptabilisation de cotisations, etc.), un haut degré de bureaucratisation.

Le modèle dominant des conventions collectives actuelles de chargés de cours favorise une approche procédurière qui transparaît tout particulièrement dans les processus de sélection et de recrutement. Cette approche semble, à première vue, difficilement compatible avec la nature de la main-d'oeuvre concernée - des professionnels - et avec les avantages qu'elle représente pour satisfaire les besoins de flexibilité des services universitaires. De plus, dans la mesure où ces conventions collectives favorisent le recrutement de personnes ayant toujours plus d'ancienneté, elles contribuent à constituer un nouveau corps de professionnels de plus en plus expérimentés dans l'exercice circonscrit d'une tâche d'enseignant de 1er cycle.

3.3. L'INFLUENCE DE L'ORGANISATION ET DU RÉGIME DES ÉTUDES SUR LA GESTION DES CHARGÉS DE COURS

On a dit précédemment que les chargés de cours constituaient une main-d'oeuvre d'appoint permettant de combler des besoins d'expertise non disponibles dans l'établissement, soit de façon permanente, soit de façon conjoncturelle, ou pour faire face à des fluctuations de clientèles prévisibles ou subites. Le recours au personnel chargé de cours est ainsi fortement conditionné par l'approche générale adoptée par les universités pour gérer les fluctuations de la demande et des ressources régulières.

Les étudiants peuvent décider de leur inscription à chaque trimestre. Une partie de la demande ne serait donc pas prévisible et la gestion des chargés de cours refléterait cette incapacité de l'organisation universitaire de prévoir pour des périodes excédant la durée d'un trimestre. C'est effectivement ce qui se passe dans un certain nombre de départements et d'universités. Les annexes III et IV apportent quelques précisions sur les pratiques en vigueur dans les différentes universités.

À cette difficulté de prévoir au-delà du trimestre, s'ajoutent les contraintes d'une gestion des professeurs réguliers qui permet à ceux-ci de bénéficier d'une importante marge de manoeuvre dans leurs choix de cours, voire même de modifier leurs engagements à la dernière minute. On obtient ainsi un

style de gestion en mode réactif, qui rend d'autant plus précieuse une main-d'oeuvre flexible et rapidement mobilisable.

On constate pourtant que, malgré les contraintes inhérentes au régime des études commun à toutes les universités:

1° il se pratique une forme de planification dans un bon nombre d'universités, fondée sur une connaissance globale et statistique de la demande sectorielle, qui dépasse la prévision trimestrielle. Il s'agit le plus souvent d'un processus bisannuel ou annuel;

2° les établissements qui planifient à plus long terme ne sont pas ceux qui ont les conventions collectives de chargés de cours les plus contraignantes, mais plutôt ceux qui pratiquent une gestion prévisionnelle structurée du personnel enseignant régulier, notamment ceux dont la convention collective des professeurs réguliers exige une planification des charges de travail;

3° ces planifications visent éventuellement à éclairer le processus budgétaire;

4° c'est en fonction des inscriptions, du budget final du trimestre et des choix des professeurs réguliers qu'est faite la prévision de la charge de travail trimestrielle et du nombre de chargés de cours à embaucher, de quatre à deux mois avant le début du trimestre. Bien entendu, cette prévision n'élimine pas les décisions de dernière heure, occasionnées par un réajustement de choix d'un professeur, l'ajout d'un groupe-cours, des conflits d'horaire ou la non disponibilité d'un chargé de cours. Environ 12% des chargés de cours sont avisés, moins de deux semaines à l'avance, qu'ils vont donner un cours. 30% l'apprennent dans un laps de temps se situant entre deux semaines et un mois.

En plus de l'incidence du mode d'inscription des étudiants et du mode de gestion du corps professoral, on a pu constater, dans les premiers chapitres de ce rapport, une concentration des chargés de cours dans les universités les plus récentes et dans les secteurs non traditionnels comme l'éducation permanente. Dans ces secteurs, la gestion d'une clientèle à temps partiel, qui

travaille en même temps qu'elle étudie, favorise une gestion des chargés de cours répartie sur deux quarts de travail et sur des horaires se situant en dehors des périodes régulières d'emploi.

Bien que ces conditions de travail un peu particulières soient le lot des chargés de cours, il est difficile d'affirmer que ceux-ci sont les seuls à les assumer, puisque les professeurs réguliers participent, dans une proportion difficile à estimer, au maintien et même au développement de ces nouveaux types de services universitaires qui se dispensent le soir, les fins de semaine, pendant les vacances et hors campus.

Comme les professeurs réguliers, mais plus encore puisqu'ils se concentrent au 1er cycle, dans les universités récentes et dans les programmes les plus accessibles aux clientèles non traditionnelles, les chargés de cours semblent être les instruments privilégiés d'une gestion qui mise davantage sur la souplesse et la rapidité d'adaptation que sur la tradition, la pérennité et la sécurité.

3.4. LES CHARGÉS DE COURS : UN STATUT AMBIGU

La plupart des pays industrialisés ont connu, ces dernières années, une poussée massive du travail temporaire; il s'agissait de s'adapter aux nouvelles formes de développement économique et à leurs impératifs de productivité, dans un contexte de restriction des ressources. Le Québec n'a pas fait exception.

Les universités québécoises ont eu, elles aussi, à vivre cette situation, pour des raisons à la fois analogues à celles de l'ensemble des organisations publiques et privées, c'est-à-dire à cause du contexte de restriction, mais aussi pour d'autres raisons : elles ont dû assurer une croissance rapide, à même les ressources disponibles d'une société dont les capacités d'échanges de main-d'oeuvre professionnelle sont limitées par les barrières culturelles et linguistiques.

Dans un tel contexte, les chargés de cours, ressources des universités québécoises, présentent à la fois les caractéristiques d'une main-d'oeuvre en situation précaire et celles d'une main-d'oeuvre relativement protégée.

D'une part, en effet, les chargés de cours sont le plus souvent gérés à la pièce, trimestre après trimestre. Ils peuvent être prévenus de leur futur engagement au maximum deux à quatre mois avant le trimestre, voire même à la dernière minute, et ils signent leurs contrats juste avant ou parfois pendant le trimestre. De plus, pour éviter de créer une dépendance et une institutionnalisation du chargé de cours, certains établissements pratiquent ce qu'on appelle le «plafond d'emploi» ou la «limite d'exercice». Le «plafond d'emploi», qui peut faire l'objet d'une entente entre le syndicat des chargés de cours et l'université, tend à limiter à quatre ou six cours par an l'attribution de cours au même individu. À l'Université McGill, il semble que certaines unités refusent le renouvellement d'un chargé de cours après trois années consécutives d'embauche. Toutes ces pratiques ont pour conséquence de placer le chargé de cours dans une situation précaire, situation qui est plus difficile à accepter s'il tire tout son revenu de ces emplois de chargés de cours et s'il voit approcher la quarantaine sans perspectives d'avenir.

D'autre part, certains faits et certaines procédures jouent plutôt en faveur de la stabilité. Ainsi, la main-d'oeuvre tirant son revenu exclusivement des charges de cours ne représente pas plus de 12% de l'ensemble de la population étudiée. Pour les autres, le problème de la précarité ne se pose donc qu'à la marge. De plus, le taux de roulement des chargés de cours se situe entre 10 et 20% des embauches annuelles, le système de sélection des candidats et d'attribution des cours expliquant en grande partie la faiblesse de ce taux de roulement. En effet, dans les universités liées par une convention collective signée avec les chargés de cours, la procédure de recrutement favorise la reconnaissance de l'ancienneté. Le département y détermine les exigences de qualifications (expérience et diplôme) pour le cours à dispenser, procède à l'affichage du cours et de ses EQE, vérifie les qualifications des candidats d'après ce profil préétabli et attribue la fonction, principalement à partir de la position des candidats sur la liste de pointage, celui-ci ayant été acquis par les chargés de cours à chaque cours donné.

Pour faire son choix parmi les candidats potentiels, il prend aussi en considération les principes du «double emploi» et du «plafond d'emploi» convenus entre les parties.

Dans les universités non liées par une convention collective, les diplômes pertinents et l'expérience professionnelle constituent les bases de la sélection.

Bien que, dans le premier groupe d'universités, la modalité d'attribution des charges de travail soit plus rigide et fasse la distinction entre l'éligibilité et l'attribution du cours, on peut constater que, dans tous les établissements, l'expérience et l'ancienneté sont deux critères de base qui contribuent à institutionnaliser la main-d'oeuvre concernée. Dans ce sens, et malgré les pratiques de «plafond d'emploi» et de limite de temps d'exercice, on peut dire que la gestion des chargés de cours tend à constituer un personnel relativement stable dans chaque établissement grâce à une embauche largement récurrente.

Si on ajoute à cela le fait qu'une bonne partie des chargés de cours ont fait leurs études dans l'université où ils enseignent et qu'une partie des chargés de cours sans autre revenu sont des étudiants diplômés de l'université, contrairement à ce que l'on observe la plupart du temps chez une main-d'oeuvre occasionnelle, les chargés de cours sont donc susceptibles d'éprouver un sentiment d'appartenance à l'égard de l'établissement qui les emploie. Cette hypothèse est d'ailleurs confirmée par les résultats du sondage.

L'examen des conditions d'embauche permet de constater l'ambiguïté de la situation des chargés de cours, qui s'apparente, à certains égards, à celle d'une main-d'oeuvre temporaire, alors qu'à d'autres, elle rappelle plutôt celle d'un personnel régulier. On relève cette même ambiguïté lorsque l'on examine les conditions de travail des chargés de cours.

3.5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHARGÉS DE COURS

Ces conditions de travail sont nettement influencées par l'existence ou l'absence d'une convention collective. Dans le cas où il n'y a pas de contrat collectif, les variantes interinstitutionnelles, voire intersectorielles et interdépartementales, sont très fortes et présentent manifestement un caractère disciplinaire, alors que, dans les établissements liés par un contrat collectif, les ententes ont fortement contribué à standardiser la gestion des chargés de cours, notamment en ce qui a trait à la rémunération, aux avantages sociaux, au perfectionnement et à la forme des relations du travail.

3.5.1. La rémunération et les avantages sociaux

À l'automne 1988, la rémunération d'un chargé de cours dans les universités québécoises variait entre 2 725$ et 3 650$ pour 45 heures d'enseignement. Dans les établissements non régis par une convention collective, principalement à McGill et à Concordia, la rémunération varie selon les unités d'enseignement, le marché et les compétences du chargé de cours. Cette caractéristique est aussi observable au sein du réseau de l'UQ, où l'ÉNAP et l'UQAH paient leurs chargés de cours selon leurs qualifications et leur renom, ce qui peut amener à rémunérer certains individus de façon exceptionnelle. Par ailleurs, l'ÉTS se base sur les normes en vigueur à l'UQAM et applique la même rémunération à tous ses chargés de cours.

Dans les universités régies par une convention, le salaire des chargés de cours est identique dans tout l'établissement. Toutefois, des dispositions spéciales ont été négociées pour certaines disciplines comme la musique, le droit, l'art dentaire et les langues. De plus, les chargés de cours reçoivent cette rémunération sous la forme d'un salaire toutes les deux semaines, auquel s'ajoute une paie de vacances équivalant à 8% du montant gagné. Les autres avantages sociaux sont l'assurance-salaire, les congés parentaux, l'assurance-chômage et le régime des rentes du Québec.

Dans les autres universités, on applique les normes du travail, soit une paie de vacances correspondant à 4% du salaire gagné et les avantages sociaux

obligatoires, soit l'assurance-chômage et le régime des rentes du Québec. Seule, l'ÉTS a une assurance-salaire. Certains établissements sans convention peuvent payer leurs chargés de cours sous forme d'honoraires ou encore en deux versements.

D'autres bénéfices sont mentionnés, notamment l'accès à des équipements sportifs, le stationnement et la garderie. Règle générale, ces avantages font partie d'une politique globale des établissements à l'égard des personnes qui les fréquentent, bien qu'ils soient spécifiquement mentionnés dans certaines conventions collectives.

3.5.2. Les conditions de travail

Les conditions de travail varient considérablement d'une unité d'enseignement à une autre, en fonction du volume des chargés de cours, du type d'activités et d'autres facteurs, notamment des facteurs financiers. Les chargés de cours ont théoriquement accès aux ressources de l'université au même titre que les autres catégories de personnel enseignant, mais, en pratique, moins de 50% des chargés de cours ont accès aux ressources de secrétariat et aux espaces de bureau. À titre d'exemple, quand un local leur est alloué, il est à partager avec d'autres chargés de cours. Dans les situations les plus extrêmes, un seul local doit pouvoir accommoder plusieurs dizaines de personnes, voire même, dans certains cas, au-delà d'une centaine d'individus. À certains endroits, les chargés de cours n'ont pas accès au secrétariat sans autorisation et n'ont pas droit à des auxiliaires d'enseignement. Par contre, ailleurs, des dispositions spéciales sont mises en place pour que les chargés de cours aient accès aux services, telles que l'ouverture du secrétariat en soirée pour aider ceux qui donnent des cours du soir.

Dans les universités régies par une convention collective, certaines clauses portent sur la taille des groupes, l'accès à des auxiliaires d'enseignement, selon certaines normes institutionnelles, et aux autres services (bibliothèque, local pour recevoir des étudiants). Malgré ces normes, les conditions de travail sont tributaires des possibilités de chaque unité d'enseignement et des budgets disponibles.

3.5.3. Le perfectionnement

Seules les universités qui ont négocié des ententes avec leurs chargés de cours ont un programme formel de perfectionnement. Toutefois, certains établissements comme Concordia et HEC prennent en considération les demandes de leurs chargés de cours pour suivre des sessions de formation qui amélioreraient principalement leur pédagogie.

Les programmes de perfectionnement mis en place dans les établissements régis par une convention visent surtout à aider les chargés de cours à compléter leurs études, à mettre à jour leurs connaissances et à participer à des activités savantes. Le budget alloué par établissement varie entre 5 et 36 charges de cours, tandis que la gestion du programme relève soit de l'établissement, soit d'un comité paritaire.

Malgré ces dispositions, de nombreuses unités administratives ne voient pas la pertinence de consacrer des ressources au perfectionnement d'une main-d'oeuvre provisoire, qu'ils ne perçoivent pas globalement comme une relève potentielle.

3.5.4. Les relations du travail

Pour régler un grief, les universités régies par une convention collective suivent la procédure prescrite dans leur entente, soit l'examen du dossier en comité et éventuellement une demande d'arbitrage. Dans les autres établissements, la cause est d'abord traitée par le directeur de l'unité, puis, si nécessaire, à un échelon hiérarchique supérieur comme au vice-rectorat aux ressources humaines.

Dans les universités liées par une convention, les difficultés semblent surtout porter sur : le respect des délais selon les technicalités prévues, l'évaluation, l'engagement d'étudiants diplômés sans EQE, l'attribution des charges de cours, les frais de déplacements, l'affichage des charges de cours, l'application de la liste d'ancienneté, l'encadrement et la liberté d'enseignement,

l'uniformité des conditions d'emploi et la fluctuation du volume d'embauche du personnel.

Le relevé de la situation des chargés de cours, en matière de rémunération et de conditions de travail, témoigne de l'influence des conventions collectives, qui tendent à incorporer les chargés de cours dans les effectifs de l'université et, à ce titre, à les faire bénéficier des droits et de certains investissements que l'on consent généralement à un personnel destiné à rester. En même temps, le statut de main-d'oeuvre d'appoint demeure un arrière-plan pour les décideurs, notamment en ce qui a trait aux conditions matérielles offertes et au perfectionnement.

3.6. L'INTÉGRATION DES CHARGÉS DE COURS DANS L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITÉ

Parce que les universités sont des organisations professionnelles où la participation des enseignants à la définition des activités est systématique et parce que les chargés de cours y constituent une part importante du corps enseignant, on pourrait s'attendre à ce que les chargés de cours soient bien intégrés à la vie de l'université. Or, c'est à ce titre que leur statut de main-d'oeuvre d'appoint devient le plus visible, autant pour ce qui est de leur encadrement professionnel que pour ce qui a trait à leurs liens avec le personnel régulier ou à leur participation au processus décisionnel.

3.6.1. L'encadrement professionnel

L'encadrement professionnel devrait normalement viser à bien intégrer le chargé de cours dans sa fonction et dans l'organisation, à lui offrir le soutien nécessaire à l'exercice de sa tâche et à s'assurer de la qualité de son enseignement. Ainsi serait-on en mesure de lui demander éventuellement de corriger ses points faibles, voire même de mettre fin à ses services ou de ne pas renouveler son engagement.

En fait, on constate que, à part quelques situations particulières où un accent est mis sur la prise en charge professionnelle du chargé de cours, celui-ci est

très autonome dans sa pratique. À peine 37% des chargés de cours ont été convoqués à une ou plusieurs rencontres d'information ou de coordination concernant le cours qu'ils allaient donner. Il n'existe même pas toujours de véritable procédure d'accueil - l'UQAM et l'UQAT font exception - pour intégrer le nouvel arrivant à sa tâche et à l'organisation et les initiatives qui ont été prises sont la plupart du temps propres à un département. Les documents qui sont alors remis aux chargés de cours sont destinés à l'informer des procédures en vigueur, éventuellement des objectifs visés par les programmes d'enseignement ou encore de la liste des professeurs affectés au programme.

Les 2/3 des chargés de cours ont accès à une personne ressource, la plupart du temps un professeur ou le directeur du département, pour les épauler dans la réalisation de leur travail et peuvent ainsi consulter un syllabus de cours déjà mis au point par un professeur régulier. Près de 31% des chargés de cours se voient fournir des notes de cours, des examens d'évaluation, des exercices pratiques, des études de cas, etc. La tendance à encadrer, sinon à standardiser, l'enseignement dispensé par les chargés de cours est beaucoup plus marquée dans le domaine des sciences (sciences de la santé, sciences pures, sciences appliquées) et en administration.

La plupart du temps, le chargé de cours est laissé à lui-même, une fois qu'il a fait approuver son plan de cours et son syllabus par le professeur responsable du programme ou par le directeur de l'unité d'enseignement. Il peut donc choisir ses méthodes pédagogiques avec la même latitude qu'un professeur régulier.

Enfin, en ce qui concerne l'évaluation de son enseignement, elle se limite généralement à celle qui est effectuée par les étudiants. C'est une évaluation qui semble d'ailleurs obéir aux mêmes paramètres que celle des professeurs réguliers et fournir des résultats analogues. Il ne s'agit donc pas d'une évaluation professionnelle par des pairs, mais plutôt d'une évaluation par la clientèle, à laquelle le département peut s'intéresser si les résultats sont négatifs ou si une plainte attire l'attention de l'unité. Il faut mentionner qu'au-delà de 81% des chargés de cours font l'objet de cette évaluation et, 3 fois sur 4, on communique les résultats obtenus à la personne concernée.

Ce système, juxtaposé dans certaines universités à une période de probation, peut permettre d'éliminer de l'organisation les cas patents d'incompétence, sans toutefois permettre d'apporter au chargé de cours en difficulté provisoire une aide propice à sa progression.

3.6.2. Les liens avec le corps professoral régulier et la coordination

Pour les professeurs réguliers, les liens informels et les réunions de département sont les moyens privilégiés de la coordination des différents contenus de cours constituant l'ensemble des programmes. Mais, comme on le verra dans la section suivante, les chargés de cours ne sont pas obligatoirement présents aux assemblées de département. La cohérence des programmes et de l'approche pédagogique doit donc être assurée par d'autres moyens.

Bien que les chargés de cours formulent quelques plaintes quant à l'étanchéité du cloisonnement entre les professeurs réguliers et les chargés de cours et quant à leur isolement professionnel, on trouve trace, dans plusieurs établissements, de moyens de coordination tels que l'examen, par un professeur ou par le département, du plan de cours fourni par le chargé de cours, la tenue de comités de liaison et ou de réunions pédagogiques facultatives, avant ou pendant le trimestre, sur la base d'un bloc de cours, ou encore la concertation volontaire entre des enseignants dispensant le même cours.

Malgré ces quelques initiatives, dont certaines sont stipulées par les conventions collectives, la cohérence des programmes et des approches est en grande partie assurée par les instances décisionnelles ou consultatives des universités, dont sont totalement ou partiellement exclus les chargés de cours.

3.6.3. La participation des chargés de cours aux instances décisionnelles

On ne trouve pas de modèle uniforme relativement à la participation formelle ou informelle des chargés de cours aux instances décisionnelles des universités, que ce soit au niveau départemental ou au niveau central. Mais c'est une des questions sur lesquelles les conventions collectives ont été

explicites, ce qui s'explique par le fait que les universités sont des organisations qui fonctionnent selon un «mode consensuel de gestion», selon les mots du rapport Archambault,et que, par conséquent, la participation aux différentes instances décisionnelles y constitue à la fois une possibilité d'exercer du pouvoir et un symbole.

Cette possibilité de participation des chargés de cours aux instances centrales de l'organisation existe dans la plupart des constituantes de l'Université du Québec. Là où les chargés de cours sont syndiqués, ils peuvent déléguer un observateur sans droit de vote au Conseil d'administration et à la Commission des études. Un amendement à la loi sur l'Université du Québec (article 32 c), voté le 19 juin 1989, attribue un siège aux chargés de cours avec plein droit de vote au Conseil d'administration des constituantes. La possibilité pour les chargés de cours de participer au niveau du département, du module ou de comités de diverses natures existe dans la plupart des établissements du réseau de l'Université du Québec selon des dispositions et des modalités qui sont déterminées localement.

À l'Université de Montréal, un chargé de cours peut être élu à l'Assemblée universitaire et ainsi être nommé à la Commission des études, au Comité exécutif et au Conseil de l'université. Cette possibilité de participation vient du fait qu'un chargé de cours est considéré comme faisant partie du personnel enseignant. S'il siège à ces instances, c'est en tant que représentant du personnel enseignant et non pour représenter les chargés de cours. Toutefois, à la Faculté d'éducation permanente, où il y a un fort volume de chargés de cours, des chargés de cours peuvent être élus membres du Conseil de la Faculté.

À l'Université de Sherbrooke, lorsque le syndicat a obtenu par écrit le consentement des instances concernées, un ou des représentants des chargés de cours peuvent agir comme observateur à l'Assemblée des professeurs de département ou au Conseil de Faculté.

L'Université Concordia a deux représentants des chargés de cours à son Sénat, deux autres avec rémunération au Conseil de la Faculté des Arts et Sciences et trois autres avec rémunération au Conseil de la Faculté des

Beaux-Arts. Dans les départements qui se sont dotés d'un comité d'embauche pour les chargés de cours, la participation de ces derniers est acceptée aux assemblées départementales. Les chargés de cours de ces départements élisent un seul représentant chaque année, qui doit assister aux assemblées départementales et les informer sur tous les sujets pouvant les intéresser. Tous ces représentants ont droit de vote et sont membres à part entière des assemblées. Dans un de ces départements, les chargés de cours ont leur propre assemblée départementale.

L'Université McGill n'a pas de politique explicite sur la participation des chargés de cours aux instances décisionnelles. C'est au niveau départemental que les chargés de cours sont invités à être présents lors d'une, de deux ou de toutes les assemblées de département.

La participation des chargés de cours ne se limite évidemment pas à leur intervention dans des mécanismes formels. En effet, la plupart des départements bénéficient d'une participation bénévole des chargés de cours aux différentes activités de la vie de l'unité (réunions de travail, évaluation et développement de programmes, comités ad hoc, etc.). Il n'en reste pas moins que cette participation dépend de la dynamique interne de chaque unité et ne peut pas être considérée comme prépondérante dans la vie de la plupart des organisations universitaires.

En définitive, les chargés de cours sont collectivement peu intégrés à la vie des organisations qui les emploient, malgré la part importante qu'ils prennent à la réalisation de la mission des universités. Ce constat doit cependant être examiné à la lumière de deux éléments de contexte contradictoires. D'une part, les universités sont gérées par des membres du corps enseignant qui prennent provisoirement en charge les tâches administratives, ce qui pourrait laisser supposer un certain partage de la décision avec les chargés de cours qui font partie du corps enseignant. D'autre part, la pratique universitaire est fondée sur des principes d'autonomie professionnelle et de liberté de l'enseignement, qui favorisent un certain isolement de chaque enseignant, isolement d'autant plus fort que cet enseignant, même s'il est un chargé de cours «structurel», est considéré comme une ressource de passage.

3.7. DES AMÉLIORATIONS POSSIBLES

L'examen de la situation de la gestion des chargés de cours et le matériel recueilli lors des entrevues et dans les questionnaires reçus des administrations centrales et intermédiaires des universités permettent d'identifier certaines améliorations de gestion souhaitables.

Ces avenues de solutions doivent cependant établir une différence entre trois populations cibles: celle des chargés de cours traditionnels qui, tout en faisant partie du contingent d'enseignants à temps partiel, n'ont ni désir ni besoin d'institutionnalisation; celle des chargés de cours pouvant potentiellement constituer la relève du corps professoral régulier actuel; enfin, celle qui contribue à constituer une main-d'oeuvre d'appoint progressivement institutionnalisée par l'action conjuguée des besoins de l'université et des conventions collectives.

Pour toutes les catégories, il est souhaitable que l'université consente plus d'efforts à la coordination des chargés de cours avec le corps professoral régulier et éventuellement à un encadrement pédagogique, à la vérification de la qualité de leur enseignement, à l'amélioration de la cohérence de l'enseignement avec l'ensemble des programmes dispensés et à l'intensification des contacts avec la recherche, cette source majeure de la progression des connaissances.

C'est au sujet des «structurels» qu'une politique plus affirmée d'intégration des effectifs chargés de cours dans les structures des universités pourrait être définie au départemental et central. C'est à eux qu'il faut donner des conditions de travail (bureau, secrétariat, auxiliaires d'enseignement, etc.) comparables à celles des professeurs réguliers et adaptées à la réalité de l'enseignement. Enfin, c'est auprès des éléments appelés à constituer la relève (étudiants diplômés prometteurs ou chargés de cours qui possèdent un doctorat ou sont en voie de l'obtenir) qu'il faut intensifier les efforts de perfectionnement. Cela suppose une politique pragmatique chez les employeurs, qui viserait à tabler sur le potentiel des divers types de chargés

de cours, à l'intérieur d'une marge de manoeuvre réduite et d'une gestion prévisionnelle précise des effectifs.

Les administrations intermédiaires des universités, qui sont en première ligne dans la gestion des chargés de cours, témoignent de leurs préoccupations générales par rapport à ce personnel. Elles se posent effectivement certaines questions sur le niveau des efforts consentis pour mieux intégrer les chargés de cours, mieux coordonner leurs activités avec celles des professeurs réguliers, mieux évaluer leur enseignement, leur offrir des conditions matérielles acceptables, leur trouver une place plus motivante et leur offrir des moyens de sortir du piège où certains sont confinés.

Les interrogations sont cependant vite renvoyées aux éléments de contexte [illegible] département et de faculté ont tendance à mettre de l'avant [illegible] les problèmes non résolus. Ces éléments de contexte peuvent se résumer en deux points : l'insuffisance du financement et l'impossibilité d'augmenter le nombre de professeurs réguliers.

Conclusion

Les différentes phases de l'étude ont permis de constater que la gestion des chargés de cours se situe au carrefour de plusieurs influences plus ou moins contradictoires. D'une part, on tend à faire de ce personnel une main-d'oeuvre d'appoint flexible, dont les coûts d'utilisation demeurent modérés et qui, malgré son importance numérique, reste marginalisée dans l'université. D'autre part, ce personnel constitue un effectif de plus en plus stable et institutionnalisé, couvert par des conventions collectives d'allure structurante qui ont tendance à multiplier les normes de gestion.

Les chargés de cours sont une main-d'oeuvre dont il est difficile d'évaluer la qualité de l'enseignement par rapport à celle d'un corps enseignant régulier qui, lui, fait aussi de la recherche. Mais c'est une main-d'oeuvre dont l'université est largement tributaire pour assurer la réalisation de sa mission et qu'elle gère souvent selon deux approches combinées : l'une qui trouve ses

sources dans les conventions collectives et l'autre qui s'inspire d'initiatives locales.

... il s'agit d'une main-d'oeuvre que le contexte a partiellement contribué à piéger ... isque, dans le cas des «structurels», les possibilités de progression de carrière sont presque nulles. La conséquence de cette situation pour la gestion est l'impossibilité de trouver dans les modes d'organisation actuels une source de motivation pour ce personnel qui, de par son volume même, a, de fait, un impact majeur sur l'enseignement donné dans certains secteurs.

CHAPITRE 4.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DES CHARGÉS DE COURS : LEURS ATTENTES ET LEURS DEMANDES

En 1989, près des trois-quarts des chargés de cours qui enseignent dans les universités québécoises sont syndiqués ou regroupés au sein d'une association. Les syndicats et associations des chargés de cours sont indépendants des organisations syndicales ou associations des professeurs réguliers et n'ont que très peu de liens avec ces dernières. La majorité des organisations représentant les chargés de cours ont vu le jour après que les professeurs d'université se furent eux-mêmes syndiqués ou regroupés à l'intérieur d'associations locales et de fédérations provinciales.

On a pu constater, à travers l'analyse du profil des chargés de cours, qu'ils sont nombreux et qu'ils constituent une population hétérogène à maints égards. Leurs aspirations reflètent ces profils disparates, puisque la majorité des chargés de cours «traditionnels» n'aspirent pas à s'engager dans une carrière universitaire, alors que près de la moitié des «pigistes» et la majorité des «intensifs» et des «étudiants gradués» envisagent favorablement cette perspective.

Les organisations syndicales de chargés de cours sont apparues à l'initiative d'individus pour qui l'enseignement était déjà devenu une amorce de carrière universitaire et une source stable de revenus. Dans une conjoncture où les établissements voyaient les clientèles affluer et croître constamment, l'embauche de personnel enseignant d'appoint compensait généralement une relative sous-dotation de personnel enseignant régulier. Ce sont les plus jeunes établissements qui ont fait massivement appel à ce type de main-d'oeuvre et qui, encore aujourd'hui, continuent de fonctionner, dans une large mesure, avec de telles ressources. Les modes d'organisation des activités d'enseignement, en particulier la taille des groupes-cours et la gestion des banques de cours, expliquent aussi probablement une partie importante du phénomène, notamment les écarts substantiels entre les établissements quant au recours à ce type de main-d'oeuvre enseignante.

Cette conjoncture historique n'a pas été sans créer des attentes chez les individus qui se voyaient ainsi réembauchés, de trimestre en trimestre et d'année en année, et qui devenaient progressivement un corps enseignant parallèle et non reconnu, enfermé dans un statut précaire et de seconde classe.

Le discours des organisations représentant les chargés de cours est largement conditionné par ceux qui en composent la base active et constante : les chargés de cours intensifs ou, selon l'appellation syndicale, les «structurels».

Ce quatrième chapitre s'attache à décrire et à analyser la dynamique de la syndicalisation des chargés de cours dans les établissements universitaires, la nature des organisations mises en place et les ententes collectives intervenues entre les chargés de cours et les administrations universitaires et, enfin, le discours, les attentes et les demandes actuelles des porte-parole des chargés de cours.

4.1. LA SYNDICALISATION DES CHARGÉS DE COURS : PERSPECTIVE HISTORIQUE ET ORGANISATION

Les professeurs des universités francophones du Québec se sont tous syndiqués entre 1970 et 1975. L'émergence du syndicalisme chez les professeurs d'université en Amérique du Nord est un phénomène récent, puisque la première convention collective a été signée à New York en 1969. Le syndicalisme universitaire est apparu au même moment au Canada anglais et, en 1975, il était déjà largement répandu. Les professeurs des universités anglophones du Québec, pour leur part, se sont regroupés à l'intérieur d'associations. Ces associations étaient affiliées, dans les années 1970, à une fédération des associations de professeurs d'université, la FAPUQ, dont faisaient aussi partie les syndicats des universités de Montréal, Laval et de Sherbrooke. Les syndicats de professeurs des constituantes de l'Université du Québec étaient, eux, affiliés à la CSN et à la CEQ[19].

La syndicalisation des professeurs d'université est donc un phénomène récent, qui s'est répandu dans toute l'Amérique du Nord sur une courte période et à un moment précis de l'histoire. Ce mouvement de syndicalisation des professeurs d'université s'inscrivait dans la foulée de mouvements analogues dans diverses professions, ainsi que dans les fonctions publique et para-publique de la majorité des pays industrialisés.

Au Québec, la syndicalisation des chargés de cours débutera peu de temps après celle des professeurs, soit en 1978. En Ontario, c'est en 1975 que sont apparus les premiers syndicats de «professeurs à temps partiel» dans les universités. On compte aujourd'hui dix unités d'accréditation de ce type, dont huit en Ontario, une au Manitoba et une en Alberta, avec un membership total de 10 000 personnes. Notons, par ailleurs, que ces unités d'accréditation regroupent aussi, en plus des chargés de cours, des auxiliaires et des assistants d'enseignement.

---

19 Desgagné, A. et Miller, G; 1975, L'université et la syndicalisation de ses professeurs. Conseil des universités, l'Éditeur Officiel du Québec, pp. 23-26.

Au Québec, la syndicalisation des chargés de cours n'a pas été sans soulever un débat à caractère juridique sur le statut même de chargé de cours. En effet, les établissements employeurs considéraient les chargés de cours comme des «entrepreneurs indépendants» et non comme des salariés au sens du Code du travail. Le Tribunal du Travail, se fondant sur la jurisprudence relative à la notion d'entrepreneur indépendant, conclura que les chargés de cours sont «subordonnés» juridiquement et économiquement à leur employeur et doivent donc être considérés comme des salariés liés par des contrats à durée déterminée. Cette reconnaissance de leur statut de salarié allait leur donner accès au droit à l'accréditation syndicale et à la négociation collective[20].

Les chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal ont été les premiers à se syndiquer. Les professeurs de ce même établissement avaient aussi été les premiers professeurs d'université à se syndiquer au Québec. Lors de l'accréditation du Syndicat des professeurs de l'UQAM, en 1971, les professeurs et l'administration avaient décidé d'exclure les chargés de cours de leur unité d'accréditation. La convention des professeurs prévoyait, par contre, plusieurs éléments relatifs aux chargés de cours : le nombre de chargés de cours, la procédure d'embauche, la répartition des charges de cours, etc.[21]

Le statut de salarié a donc été reconnu aux chargés de cours; ceux-ci se sont syndiqués et ont négocié une première convention collective. La négociation de la première convention collective a débuté en 1978, mais c'est en 1979, après sept semaines de grève et par sentence arbitrale, que le premier contrat de travail entre une université québécoise et ses chargés de cours est intervenu. Le conseil d'arbitrage désigné pour résoudre le différend entre l'Université et le syndicat des chargés de cours signalera qu'il «a cru bon de puiser largement dans l'exemple que lui sert la convention collective entre

---

20. Blanchet, A.-M., 1988, «Récents développements en matière d'accréditation: les chargés de cours», Le Marché du Travail, vol. 9, no 8, pp. 62-67.

21. Tribunal du travail, 1978, Syndicat des chargés de cours de l'UQAM (CSN) -c- Université du Québec à Montréal (UQAM). No: 500-28-000232-777.

l'Université et le syndicat des professeurs de l'UQAM pour établir les règles d'attribution des charges de cours»[22]. Cette première convention collective servira de modèle aux syndicats de chargés de cours qui seront créés par la suite.

Deux autres syndicats de chargés de cours verront le jour en 1982, celui de l'Université du Québec à Rimouski et celui de l'Université de Sherbrooke. Le premier s'est affilié à la FNEEQ (Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec de la Confédération des syndicats nationaux), comme l'avait fait celui de l'UQAM précédemment, alors que le second s'affiliait à la CEQ. Entre temps, les efforts de syndicalisation de la part de la CSN, des chargés de cours de l'UQTR et de Concordia échouaient. La première convention collective des chargés de cours de Rimouski ne sera signée qu'en mars 1984 après quelques jours de débrayage, alors que, à Sherbrooke, la première convention était imposée par arbitrage. À Rimouski, l'unité d'accréditation des chargés de cours formait une section du syndicat des professeurs, affilié jusqu'à tout récemment à la FNEEQ.

En 1983, c'est au tour de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue de voir se former un syndicat de chargés de cours, affilié à la CEQ, alors que les chargés de cours de l'UQAC et de l'UQTR obtenaient aussi leur accréditation, avec la FNEEQ dans le premier cas et avec le Syndicat canadien de la fonction publique dans le second. En 1985, les chargés de cours de l'Université de Montréal obtiennent leur accréditation syndicale et s'affilient à la FNEEQ après 6 ou 7 ans de procédures juridiques, alors que la signature de leur première convention collective ne se fera qu'en 1987 après 5 jours de grève. L'accréditation syndicale des chargés de cours de l'Université de Montréal a donné lieu à une «guérilla judiciaire», selon l'expression syndicale, qui a duré de nombreuses années : la première requête en accréditation a été déposée à la fin de 1978, mais l'Université a contesté la définition de l'unité d'accréditation, la définition du statut des chargés de cours et, enfin, le mode d'administration du scrutin nécessaire à l'accréditation. Celle-ci a finalement été obtenue en 1985, mais ce n'est

22 Sentence arbitrale, 1979, L'Université du Québec à Montréal - vs - le Syndicat des chargés de cours de l'UQAM, p. 3.

qu'en 1988 que le Tribunal du travail statuait définitivement sur la définition de l'unité d'accréditation en y incluant les chargés de formation clinique et les chargés de formation pratique. En 1987, les chargés de cours de l'Université Laval obtiennent eux aussi une accréditation et s'affilient à la FNEEQ, mais ils ne signeront leur première convention collective qu'au mois de juin 1988 après quelques semaines de grève. Le tableau 14 présente les principaux repères historiques de la syndicalisation des chargés de cours.

Enfin, à l'Université Concordia, les chargés de cours ont formé dès 1979 une association, la CAPT (Concordia Part-Time Teachers Association), qui devint en 1985 la CUPFA (Concordia University Part-Time Faculty Association). La CAPT tenta d'obtenir une accréditation en 1980 et 1981, mais n'obtint pas le nombre nécessaire d'adhésions. Néanmoins, l'Association continua d'exister et d'être active en tant qu'association volontaire jusqu'à sa reconnaissance officielle par l'Université en 1988. Elle s'est dotée d'une constitution en septembre 1988 et s'appelle maintenant la «Concordia University Part-Time Faculty Association/Association des professeures et professeurs à temps partiel». Celle-ci est en voie d'obtenir son certificat d'accréditation et de se transformer en syndicat, mais ce syndicat veut demeurer indépendant.

De façon générale, les unités d'accréditation de chargés de cours excluent les professeurs, les professionnels et les cadres de l'université qui les embauche. Il y a aussi d'autres exclusions, selon les unités d'accréditation, qui tiennent à diverses raisons de définition ou de statut : les étudiants diplômés ainsi que les chargés de cours en médecine à l'Université Laval, les chargés d'enseignement clinique et les chargés de cours en génie à l'Université de Sherbrooke, les superviseurs de stage à l'Université de Montréal ainsi qu'à l'UQAT et à l'UQAC. Dans cette dernière université, les chargés de cours oeuvrant au sein de l'Institut québécois de recherche sur la culture, de l'Institut éducatif et culturel Attikamek-Montagnais, de l'École de langue, ceux qui enseignent au 2e cycle ainsi que les superviseurs de stage sont exclus de l'unité d'accréditation. Par ailleurs, les maîtres de langue de l'Université Laval ont leur propre syndicat et un statut spécial, puisqu'ils enseignent sur la base de contrats de neuf mois. Enfin, les chargés de cours en médecine

dentaire de cette même université viennent d'obtenir une accréditation et vont rejoindre le syndicat des chargés de cours de l'Université Laval.

Les chargés de cours de l'Université de Sherbrooke sont présentement en négociation; leur convention venait à échéance le 30 avril 1989. Les chargés de cours de l'Université de Montréal, ainsi que ceux de l'Université du Québec à Montréal, à Chicoutimi et à Rimouski, devront aussi renégocier leurs conventions collectives, puisque celles-ci se terminent simultanément le 31 décembre 1989. Trois autres conventions viendront à échéance en 1990.

Sur l'histoire et l'organisation syndicale des chargés de cours, on peut retenir, en définitive, les éléments suivants : plus des 3/4 des chargés de cours sont regroupés à l'intérieur de huit organisations syndicales différentes; ce sont les chargés de cours des jeunes universités, là où la concentration de cette main-d'oeuvre était la plus forte, qui ont amorcé ce mouvement de syndicalisation; les organisations ainsi constituées représentent les chargés de cours embauchés pour dispenser au minimum un cours de 15 semaines et 3 crédits, sur une base contractuelle limitée; traditionnellement exclus des syndicats de professeurs universitaires et obligés de constituer leurs propres associations, les chargés de cours ont un mouvement syndical indépendant de celui des professeurs réguliers; la majorité des syndicats sont affiliés à la FNEEQ de la CSN, ce qui contribue à les distinguer des syndicats de professeurs réguliers, dont aucun n'est affilié à cette fédération; l'histoire des chargés de cours a été marquée par 9 grèves en dix ans, dont la plus sévère a duré plusieurs semaines, à l'UQAM, et a nécessité une loi spéciale imposant le retour au travail; plusieurs conventions collectives arrivent à échéance en 1989, dont quatre le 31 décembre 1989.

L'examen des contenus des conventions collectives déjà signées donne une idée des acquis syndicaux. En les rapprochant des déclarations de ces organisations, il est possible d'entrevoir à grands traits les principaux enjeux des années à venir.

Tableau 14

La syndicalisation des chargés de cours: accréditation, 1ère convention collective et affiliation

Établissement	Accréditation	1ère convention collective	Affiliation	Date d'échéance de la présente convention collective
UQAM	1978	1979	FNEEQ*, CSN	31-12-1989
UQAR	1982	1984	FNEEQ, CSN	31-12-1989
Université de Sherbrooke	1982	1982	CEQ	30-04-1989
UQAT	1983	1984	CEQ	31-12-1990
UQTR	1983	1985	SCFP**, FTQ	30-04-1990
UQAC	1983	1985	FNEEQ, CSN	31-12-1989
Université de Montréal	1986	1987	FNEEQ, CSN	31-12-1989
Université Laval	1987	1988	FNEEQ, CSN	31-12-1990

*FNEEQ: Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec

**SCFP: Syndicat canadien de la fonction publique.

4.2. LES ACQUIS DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES CHARGÉS DE COURS

L'examen des différentes conventions collectives signées par les établissements et les unités syndicales des chargés de cours, même si elles présentent chacune un contenu particulier, permet de brosser, selon quatre axes, un tableau général des grands acquis qui en résultent.

4.2.1. La reconnaissance du syndicat et de son droit d'intervention dans la gestion universitaire

Outre la reconnaissance du droit de négocier et de signer des ententes, les conventions ont permis de consacrer matériellement et formellement l'intervention du syndicat dans les activités de gestion des chargés de cours. Cela se traduit de façon très opérationnelle par l'allocation de ressources matérielles et financières aux syndicats des chargés de cours, qui leur permettent d'assurer le déroulement de leurs activités. Cela se traduit encore par l'envoi au syndicat d'un ensemble de données opérationnelles et d'informations lui permettant de fonctionner et d'accomplir la mission qu'il doit réaliser pour la défense des intérêts des chargés de cours et une participation éclairée aux différentes opérations prévues dans la convention collective. Cela se traduit, enfin, par la participation à différents comités de relations professionnelles créés par la convention collective et aux instances décisionnelles de l'université.

- Le droit de créer de nouvelles instances de décisions (comités paritaires)

  Bien que leur nombre et leurs fonctions diffèrent d'une convention collective à l'autre, les établissements doivent généralement accepter l'intervention de comités à participation syndicale dans quelques-unes des opérations suivantes : vérification de la conformité des attributions de tâches, examen des griefs, traitement des plaintes relatives à la qualité de l'enseignement, définition des politiques de perfectionnement et allocation des budgets consentis à ce titre, règlement des problèmes de santé et sécurité au travail, application des politiques d'accès à l'égalité.

Ces différents comités ne sont pas toujours actifs. De l'avis des syndicats eux-mêmes, certaines conventions sont encore trop récentes pour être appliquées intégralement.

- L'accès aux instances de représentations universitaires

  Il est difficile de faire de cet élément un acquis général, puisque la situation est très différente d'un établissement à l'autre. Depuis l'adoption de la Loi 63, le réseau de l'Université du Québec accueille des délégués syndicaux en tant qu'observateurs sans droit de vote aux principales instances institutionnelles. Par ailleurs, à l'Université de Sherbrooke, la représentation des chargés de cours n'est assurée qu'au niveau départemental, lorsqu'elle est autorisée par l'assemblée départementale. Dans cet établissement, à la suite d'un accord prochain, le syndicat pourra éventuellement déléguer un représentant avec droit de vote au collège électoral départemental. Aux universités de Montréal et Laval, la représentation syndicale ne figure pas dans les articles des conventions collectives des chargés de cours.

Sur cet aspect, on constate que la représentation des organisations syndicales des chargés de cours s'est développée de manière très différente aux universités de Montréal, Laval et Sherbrooke et dans le réseau de l'Université du Québec.

4.2.2. L'allocation de ressources aux chargés de cours

Bien qu'on ait constaté, dans le chapitre précédent, les limites du soutien réellement offert aux chargés de cours, il faut noter que les conventions collectives ont généralement inclus l'obligation d'offrir aux chargés de cours un local de travail, un téléphone, l'accès aux ressources de secrétariat, l'accès à certains services de bibliothèque ou de centre de documentation.

4.3. [illegible]ticipation aux décisions

[illegible]es ententes conclues entre les administrations universitaires et les syndicats de chargés de cours statuent explicitement sur ce sujet. Cette

participation, qui peut, comme on l'a vu précédemment, se traduire par la formation de comités ou par la présence à des instances universitaires, doit assurer aux chargés de cours et à leurs représentants syndicaux une meilleure intégration à la vie de l'organisation et un contrôle possible sur les prises de décision qui concernent directement la gestion de ce personnel et, indirectement, son devenir.

4.2.4. Les conditions de travail et la rémunération

Étant donné le type de main-d'oeuvre concerné, les gains obtenus au chapitre des conditions de travail, qui visent à stabiliser le chargé de cours et à lui procurer un minimum de sécurité et d'avantages sociaux à l'intérieur du système, représentent des acquis importants.

Ces principaux gains consacrés par les conventions collectives peuvent être regroupés sous les rubriques suivantes.

a) La réglementation du processus de sélection et d'embauche

Comme on l'a vu dans le chapitre troisième, les conventions collectives ont institué un système administratif qui contribue à distinguer le processus d'éligibilité, établi à partir de la reconnaissance des qualifications (diplôme et expérience), et le processus de sélection, basé sur un classement par points tout à fait mécanique et sur lequel le syndicat à un droit de regard.

Ce mécanisme laisse peu de place à l'arbitraire. Avec la mise en place des principales clauses régissant maintenant l'attribution des cours et la complexité des variables en présence, la constitution de diverses listes est devenue nécessaire pour gérer la distribution des charges de cours. L'affichage de ces listes doit avoir lieu régulièrement, selon les modalités prescrites dans les ententes. Par ailleurs, certains articles des conventions établissent des catégories à l'intérieur du corps d'emploi des chargés de cours.

L'économie générale des conventions collectives tend à favoriser nettement les chargés de cours intensifs: la règle de l'ancienneté et la clause

participation, qui peut, comme on l'a vu précédemment, se traduire par la formation de comités ou par la présence à des instances universitaires, doit assurer aux chargés de cours et à leurs représentants syndicaux une meilleure intégration à la vie de l'organisation et un contrôle possible sur les prises de décision qui concernent directement la gestion de ce personnel et, indirectement, son devenir.

4.2.4. Les conditions de travail et la rémunération

Étant donné le type de main-d'oeuvre concerné, les gains obtenus au chapitre des conditions de travail, qui visent à stabiliser le chargé de cours et à lui procurer un minimum de sécurité et d'avantages sociaux à l'intérieur du système, représentent des acquis importants.

Ces principaux gains consacrés par les conventions collectives peuvent être regroupés sous les rubriques suivantes.

a) La réglementation du processus de sélection et d'embauche

Comme on l'a vu dans le chapitre troisième, les conventions collectives ont institué un système administratif qui contribue à distinguer le processus d'éligibilité, établi à partir de la reconnaissance des qualifications (diplôme et expérience), et le processus de sélection, basé sur un classement par points tout à fait mécanique et sur lequel le syndicat à un droit de regard.

Ce mécanisme laisse peu de place à l'arbitraire. Avec la mise en place des principales clauses régissant maintenant l'attribution des cours et la complexité des variables en présence, la constitution de diverses listes est devenue nécessaire pour gérer la distribution des charges de cours. L'affichage de ces listes doit avoir lieu régulièrement, selon les modalités prescrites dans les ententes. Par ailleurs, certains articles des conventions établissent des catégories à l'intérieur du corps d'emploi des chargés de cours.

L'économie générale des conventions collectives tend à favoriser nettement les chargés de cours intensifs: la règle de l'ancienneté et la clause

limitative du «double emploi» pour ceux qui ont un emploi à temps complet à l'extérieur contribuent à assurer l'avantage aux intensifs. Il ne s'agit pas là d'un hasard, mais bien d'une volonté syndicale d'assurer un meilleur accès à l'emploi à ceux qui n'ont pas d'emploi régulier à temps complet.

Globalement, les universités de Montréal, Laval et du réseau de l'UQ utilisent le même système de pointage pour ordonner l'attribution des cours. Seule l'Université de Sherbrooke applique une formule un peu différente pour engager ses chargés de cours. Dans cet établissement, l'ancienneté est établie sur la base de chaque cours et non pas sur celle de l'unité d'embauche. De plus, l'embauche de chargés de cours à forfait est prévue dans la convention. Ces «forfaitaires» se voient généralement offrir des contrats de huit à douze mois et leur définition de tâches inclut normalement des activités connexes à l'enseignement.

Les exigences de qualifications représentent, d'une part, la voie d'accès au marché du travail pour les chargés de cours et, d'autre part, un moyen de contrôle pour les administrations en vue de sélectionner leur personnel. Elles sont donc, pour les administrations et les chargés de cours, le point nodal des conventions.

Ce sont les assemblées départementales qui fixent les exigences pour chaque cours susceptible d'être dispensé par un chargé de cours. Dans le réseau de l'UQ, lorsqu'une modification doit être apportée aux exigences de qualification déjà établies, les chargés de cours ont la possibilité d'émettre un avis aux responsables concernés. Cette mesure est inexistante dans les autres établissements; c'est là une source de tensions entre les départements et l'organisation syndicale des chargés de cours ou entre ces derniers et les professeurs réguliers.

b) <u>L'accès à certains avantages sociaux</u>

Les avantages sociaux ne sont pas encore uniformes dans les textes des conventions, mais tendent de plus en plus à l'être. En effet, ils sont identiques dans tous les établissements, à l'exception de l'Université de

Sherbrooke où les congés de paternité et d'adoption ne font pas l'objet de clauses spécifiques.

D'une façon générale, les avantages sociaux obtenus se limitent à l'assurance salaire et aux congés parentaux.

c) Une rémunération uniformisée

Les conventions collectives ont eu tendance à normaliser le mode de rémunération des chargés de cours : dans les établissements régis par une telle convention, le salaire est le même, quel que soit le niveau de formation universitaire et d'expérience. Seules quelques exceptions sont prévues et négociées, pour certaines disciplines. Le mode de versement de la rémunération aux deux semaines constitue aussi un acquis, ainsi que l'attribution d'une paie de vacance équivalant à 8% du montant de la rémunération totale reçue.

d) Un certain contrôle sur l'évaluation

Dans certaines universités, les organisations syndicales participent aux modalités de l'évaluation de l'enseignement dispensé par les chargés de cours. Actuellement, l'évaluation prévue dans les conventions collectives a lieu à la suite d'une plainte relative à la qualité de l'enseignement d'un chargé de cours. Dans ce cas, les autorités compétentes voient à la formation d'un comité d'évaluation ou d'appel, où siège un représentant des chargés de cours. Toutefois, aux universités de Montréal, Laval et du Québec à Trois-Rivières, les salariés qui désirent recourir à ce comité doivent auparavant avoir satisfait à une période probatoire. Selon les recommandations du comité, un chargé de cours peut en appeler d'une décision qui ne le satisfait pas devant un comité de révision prévu à cet effet à l'UQAM, à l'UQAC et l'UQAT, ou encore porter sa cause en arbitrage aux universités de Montréal, Laval et du Québec à Trois-Rivières. À l'Université de Sherbrooke, l'évaluation ne fait l'objet d'aucun article de la convention collective.

e) La possibilité de bénéficier d'une aide au perfectionnement

Cet acquis est particulièrement significatif, surtout si on considère qu'il concerne une main-d'oeuvre d'appoint et qu'un relèvement de la formation universitaire constitue, pour certains chargés de cours, la clé d'un éventuel accès à la carrière de professeur régulier.

Comme on l'a vu dans le chapitre troisième, il s'agit essentiellement d'une politique de perfectionnement visant à permettre aux chargés de cours de compléter leurs études, de mettre à jour leurs connaissances ou de participer à des activités savantes.

En définitive, les ententes conclues entre les syndicats et les administrations universitaires ont permis aux chargés de cours d'obtenir certaines conditions de travail qui limitent les aléas qu'une main-d'oeuvre temporaire est en général appelée à subir.

L'acquis le plus important se rapporte actuellement au processus d'embauche, que les ententes ont réglementé de façon serrée. L'objectif visé par les organisations syndicales était une plus grande stabilité d'emploi pour leurs membres. Les procédures d'attribution des charges de cours, en introduisant le principe de l'ancienneté, ont grandement facilité l'enracinement d'une proportion significative de chargés de cours dans les établissements.

Pour les chargés de cours «intensifs» et «pigistes», mais aussi pour certains chargés de cours «traditionnels» qui ont accumulé beaucoup de «pointage», l'enseignement universitaire n'est plus une activité ponctuelle et passagère; il est devenu soit la seule profession et le seul gagne-pain, soit une occupation complémentaire et relativement constante, apportant un revenu d'appoint appréciable. L'effet général est le même pour toutes les catégories de chargés de cours qui ont accumulé une certaine ancienneté: plus de stabilité et de récurrence dans l'emploi et, à la limite, une «quasi-permanence» pour certains. Dans les conditions actuelles, l'effet de système, ne peut que se perpétuer ou s'amplifier.

4.3. LE DISCOURS ET LES ATTENTES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DES CHARGÉS DE COURS

Cette section est essentiellement tirée d'une analyse des publications syndicales et des informations recueillies lors des entrevues avec les associations syndicales des chargés de cours. Elle est volontairement succincte et ne cherche pas à traduire toutes les nuances du discours syndical. Pour obtenir ces nuances, on pourra se référer à l'Annexe V.

Le contact avec le mouvement syndical des chargés de cours permet de constater que les porte-parole syndicaux sont très conscients que les chargés de cours dispensent une proportion très importante des cours dans les universités. Il estiment cette proportion à environ la moitié de l'ensemble des activités d'enseignement au premier cycle dans les établissements où les chargés de cours sont syndiqués.

Malgré les acquis consacrés dans les conventions collectives, le discours syndical est revendicateur parce que, selon leurs porte-parole, les chargés de cours ne sont pas assez intégrés dans la communauté universitaire, malgré la place qu'ils occupent de facto, sont sous-payés par rapport aux professeurs réguliers, sont maintenus dans une situation de travail précaire et sont tenus à l'écart de presque toutes les instances décisionnelles. Le dénominateur commun de ce discours repose sur des demandes d'améliorations concrètes en matière de conditions de travail, de rémunération et d'avantages sociaux, mais surtout d'intégration à la communauté universitaire et de participation aux instances décisionnelles. Il se dégage aussi de ce discours une remise en cause, prudente mais fondamentale, du statut même de chargé de cours et de l'impasse professionnelle que la situation actuelle représente pour ceux qui aspirent à une carrière universitaire.

Sur ce dernier point, l'approche des organisations syndicales n'est pas homogène, parce que leurs porte-parole sont conscients que la majorité des chargés de cours n'ont pas d'aspirations de carrière, qu'une partie du personnel concerné n'a pas les qualifications professionnelles pour accéder à des postes de professeurs réguliers et, finalement, parce qu'une telle remise en cause du statut de chargé de cours risque de saper les bases de leurs

propres organisations syndicales. Quoi qu'il en soit, l'analyse du discours syndical permet de dégager les attentes et les demandes à plus court terme des organisations qui représentent les chargés de cours, ainsi que les perspectives d'avenir qu'elles mettent de l'avant et veulent promouvoir, en particulier pour les chargés de cours intensifs.

4.3.1. L'intégration et la participation aux décisions

Pour les organisations syndicales, la situation se résume de la façon suivante: la représentation et la participation des chargés de cours dans les instances centrales ont été acquises dans certaines universités dans le cadre des négociations des conventions collectives et sont donc inscrites dans les contrats qui lient les administrations aux chargés de cours. Cette forme de représentation n'existe que dans le réseau de l'Université du Québec et ne concerne que le Conseil d'administration et la Commission des études (Loi 63). La représentation et la participation au sein des unités d'embauche relèvent des directions de ces unités et, ultimement, des assemblées de professeurs. Elle est plutôt aléatoire et informelle; elle dépend essentiellement du bon vouloir des individus en place, tout comme la participation aux comités de programmes, aux modules, etc.

Les syndicats dressent un bilan négatif sur cet aspect qu'ils trouvent central: «Pour l'instant, nous ne sommes pas considérés comme une composante de l'université. Le fond de la question est là». Ce jugement est cependant nuancé par l'appréciation de la situation à l'Université du Québec, où la représentation syndicale dans des instances et des comités institutionnels est acquise.

Les organisations syndicales demandent la pleine intégration des chargés de cours à la communauté universitaire. Cette intégration doit se traduire par leur représentation et leur participation à toutes les instances décisionnelles et consultatives de l'établissement où ils oeuvrent et par la mise en place de conditions matérielles pouvant favoriser cette participation, par du «pointage», par des libérations syndicales ou par une rémunération adéquate.

Les demandes des organisations syndicales impliquent, en fait, deux niveaux de pouvoir et concernent des niveaux différents de l'organisation. La représentation au plus haut niveau relève des statuts de l'université et de la volonté institutionnelle de reconnaître et d'accepter les chargés de cours. La représentation dans les unités de base, départements et facultés, relève des professeurs des différentes unités d'embauche et de leur attitude face aux chargés de cours. À ce palier, les organisations syndicales veulent aussi une représentation officielle, prescrite dans leurs conventions collectives, avec droit de vote et rémunération. Ultimement, certaines organisations souhaitent un «changement de mentalité» de la part du corps professoral et une reconnaissance tangible de leur apport à la vie de l'université et surtout à l'enseignement.

4.3.2. L'attribution des charges de cours

Les mécanismes d'attribution des charges de cours aux chargés de cours sont régis par un système de sélection des candidats fondé sur les compétences ou les qualifications exigées. Les organisations syndicales considèrent les exigences de qualification relativement élevées dans l'ensemble des unités d'embauche, mais ne remettent pas en question ce mécanisme de sélection de candidats et de reconnaissance des compétences. Ces exigences de qualifications fixées par les unités d'embauche constituent une partie significative du droit de gérance des départements et des facultés et il s'exerce plus particulièrement lorsque l'on ajoute un cours, modifie un sigle de cours et son contenu ou encore à l'occasion d'une révision de programme. Selon les pratiques en vigueur, ce droit de gérance est plus ou moins arbitraire du point de vue des organisations syndicales.

Plus fondamentalement, les représentants des chargés de cours insistent sur le fait que ce sont les assemblées départementales qui déterminent ces exigences de qualification et que les chargés de cours n'y sont pas représentés - donc, dans l'incapacité de vérifier qu'une utilisation «objective» est faite de ce droit de gérance. Leur demande de représentation à cette instance est motivée par une volonté de mieux contrôler la définition des exigences de qualification et l'attribution des charges de cours.

Le système actuel d'affichage des charges de cours n'est pas contesté par les organisations syndicales, du moment où la planification préalable des clientèles et des activités d'enseignement est adéquate. Mais, lorsque les unités d'embauche doivent procéder à plusieurs affichages successifs, à des affichages «courts» ou «accélérés», cette pratique est perçue comme le résultat d'une mauvaise planification, d'une volonté de contourner la procédure de base ou encore d'un grand laxisme dans l'organisation du travail des professeurs.

Lorsque l'affichage n'a pas comblé toutes les charges de cours disponibles, les responsables recrutent de nouveaux candidats à l'extérieur du bassin des chargés de cours. Ce recrutement externe, dit de «régie interne», donne lieu, selon les syndicats, à beaucoup d'arbitraire, de favoritisme, voire de «népotisme». De plus, fréquemment, ce recrutement de dernière minute ne respecte pas les exigences de qualifications affichées. Cependant, de l'avis des syndicats, 80% ou plus de l'attribution des charges de cours respecte les normes de l'affichage, ce qui permet d'affecter de façon équitable et quasi récurrente, en vertu de l'ancienneté, la majorité des charges de cours.

De façon générale, les règles d'attribution prescrites par les ententes collectives seraient donc respectées, même s'il existe des dérogations. Le système actuel a l'avantage, selon les syndicats, d'assurer à l'établissement et aux chargés de cours une certaine stabilité, celle-ci étant évidemment proportionnelle au pointage d'un individu, c'est-à-dire à son ancienneté.

En définitive, malgré les dérogations apportées aux procédures par des recrutements discrétionnaires de dernière minute et malgré un certain laxisme ou, au contraire, dans certains cas, une trop grande sévérité dans la reconnaissance des «exigences de qualification pour l'enseignement», les organisations syndicales se déclarent relativement satisfaites de l'ensemble des procédures existantes et orientent plutôt leurs demandes vers une plus grande participation aux assemblées qui définissent les exigences de qualité.

Le système actuel d'affichage des charges de cours n'est pas contesté par les organisations syndicales, du moment où la planification préalable des clientèles et des activités d'enseignement est adéquate. Mais, lorsque les unités d'embauche doivent procéder à plusieurs affichages successifs, à des affichages «courts» ou «accélérés», cette pratique est perçue comme le résultat d'une mauvaise planification, d'une volonté de contourner la procédure de base ou encore d'un grand laxisme dans l'organisation du travail des professeurs.

Lorsque l'affichage n'a pas comblé toutes les charges de cours disponibles, les responsables recrutent de nouveaux candidats à l'extérieur du bassin des chargés de cours. Ce recrutement externe, dit de «régie interne», donne lieu, selon les syndicats, à beaucoup d'arbitraire, de favoritisme, voire de «népotisme». De plus, fréquemment, ce recrutement de dernière minute ne respecte pas les exigences de qualifications affichées. Cependant, de l'avis des syndicats, 80% ou plus de l'attribution des charges de cours respecte les normes de l'affichage, ce qui permet d'affecter de façon équitable et quasi récurrente, en vertu de l'ancienneté, la majorité des charges de cours.

De façon générale, les règles d'attribution prescrites par les ententes collectives seraient donc respectées, même s'il existe des dérogations. Le système actuel a l'avantage, selon les syndicats, d'assurer à l'établissement et aux chargés de cours une certaine stabilité, celle-ci étant évidemment proportionnelle au pointage d'un individu, c'est-à-dire à son ancienneté.

En définitive, malgré les dérogations apportées aux procédures par des recrutements discrétionnaires de dernière minute et malgré un certain laxisme ou, au contraire, dans certains cas, une trop grande sévérité dans la reconnaissance des «exigences de qualification pour l'enseignement», les organisations syndicales se déclarent relativement satisfaites de l'ensemble des procédures existantes et orientent plutôt leurs demandes vers une plus grande participation aux assemblées qui définissent les exigences de qualité.

4.3.3. L'accueil, l'encadrement et la coordination

Toutes les organisations syndicales ont mentionné que, de trimestre en trimestre, une proportion variant de 10 à 20% des charges de cours est assumée par de nouveaux chargés de cours. Or, plusieurs représentants attirent l'attention sur le fait que, dans la majorité des unités d'embauche, il n'existe pas de structure d'accueil, ce qui peut provoquer une certaine forme de découragement chez les jeunes chargés de cours et une augmentation du taux de roulement.

Quand la structure d'accueil existe, elle est récente et embryonnaire. Elle se limite généralement à l'envoi d'une série d'informations sur le calendrier des cours et sur les ressources disponibles. Les mécanismes de coordination seraient également déficients à plusieurs endroits et présenteraient a priori des risques pour la qualité des programmes dispensés.

Les demandes syndicales viseraient donc à améliorer la situation en contribuant à tirer les chargés de cours de leur isolement professionnel, sans pour autant nuire à la liberté d'enseignement dont ils entendent bénéficier au même titre que leurs collègues permanents.

4.3.4. La rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail

Plusieurs organisations syndicales considèrent que la rémunération actuelle d'une charge de cours est largement insuffisante et devrait reposer sur une formule de parité avec les salaires des professeurs réguliers, au prorata du temps passé à l'enseignement, en considérant que ces derniers partagent leurs activités également entre l'enseignement et la recherche. Ils en déduisent le mode de calcul suivant :

$$\text{Valeur d'une charge de cours} = \frac{\text{50\% du salaire moyen d'un professeur}}{\text{4 cours/année}}$$

Calculée selon le salaire moyen des professeurs, cette approche porterait la rémunération d'une charge de cours à plus de 6 000 $. D'autres organisations

se contentent de demander la parité avec les chargés de cours les mieux payés, ceux du réseau de l'UQ, quelle que soit la formule utilisée.

Toutes les organisations syndicales défendent le principe du salaire unique, parce qu'elles accordent la même valeur à toutes les activités d'enseignement quelle que soit la discipline enseignée; c'est aussi qu'elles ne veulent pas voir la disparité salariale accroître encore l'hétérogénéité du corps qu'elles représentent et qu'elles craignent que les employeurs recrutent des chargés de cours qui se situent au bas de l'échelle des salaires. Elles préfèrent donc l'uniformité et la simplicité de la situation actuelle aux disparités et aux difficultés de contrôle que susciteraient des échelles salariales différenciées.

Les avantages sociaux sont faibles, selon les syndicats: paie de vacances, congés de maternité, congés de maladie et perfectionnement. L'accès aux congés de maternité et de maladie est limité à la période où le salarié est à l'emploi de l'université, ce qui, dans la situation des chargés de cours, est très restrictif et souvent objet de contentieux.

Les sommes consacrées au perfectionnement des chargés de cours sont aussi insuffisantes, selon les organisations syndicales. Elles devraient être augmentées, autant pour les montants consacrés aux activités savantes que pour ceux qui sont alloués aux chargés de cours poursuivant une formation de 2e et 3e cycles.

L'accès à un bureau pour les chargés de cours est très limité. Généralement, les départements ou les facultés peuvent offrir un bureau et un téléphone à l'ensemble des chargés de cours qu'ils embauchent. Les représentants des chargés de cours constatent à ce sujet que certains départements font des efforts en cette matière, que d'autres n'en font aucun et, enfin, que d'autres n'ont tout simplement pas de place pour eux. Aussi, les syndicats insistent-ils sur les conséquences de cette situation sur la vie privée des chargés de cours et sur la qualité de l'encadrement donné aux étudiants.

Les demandes formulées à ce chapitre visent donc à la fois l'amélioration de la rémunération et des avantages sociaux, mais aussi celle des conditions de travail nécessaires à une pratique plus professionnelle.

Il s'agit ici d'obtenir simultanément une bonification des congés de maladie, de maternité, l'accès à certains congés sociaux, l'accès à un fonds de pension pour les «structurels»; une hausse de la rémunération par le biais d'un nouveau mode de calcul général, une hausse du traitement lorsqu'un groupe cours excède 40 étudiants, la gratuité des frais de scolarité, du stationnement, le paiement de «vacations» pour les déplacements. Il s'agit aussi de l'augmentation du nombre de bureaux réservés aux chargés de cours, de la réduction du nombre de stagiaires pour les superviseurs de stage, de l'accès à des auxiliaires d'enseignement.

Par ces dernières demandes, on déborde sur les revendications relatives au mode d'organisation et au statut des chargés de cours, au sujet desquelles les chargés de cours ont formulé quelques prudents énoncés.

4.3.5. L'organisation du travail et le statut

Les organisations syndicales des chargés de cours expriment peu de demandes précises en regard des conditions d'exercice de l'enseignement. Elles critiquent, comme on l'a vu, le vide ou les déficiences en matière d'accueil, de soutien et de coordination de l'enseignement. C'est encore par le biais de la participation aux instances décisionnelles et de l'intégration des chargés de cours qu'elles abordent ces questions et envisagent des solutions.

Plusieurs soutiennent en effet que, en regard de la qualité de l'enseignement, les lacunes en matière de coordination ont une incidence négative évidente. Toutefois, comme certains syndicats l'ont exprimé, «(...) l'encadrement et la coordination de l'enseignement dispensé par les chargés de cours ne doivent pas être faits par des professeurs qui se percevraient comme des contremaîtres ou des patrons, mais d'égal à égal».

Plusieurs organisations syndicales demandent que l'affichage et l'attribution des charges de cours se fassent, pour l'essentiel, sur une base annuelle, avec les ajustements nécessaires avant chaque trimestre. Cette demande est majeure, puisqu'elle permettrait la signature de contrats de huit, neuf ou dix mois, selon le nombre de cours et de trimestres en cause, et donc un

allongement des liens d'emploi pour de nombreux chargés de cours. Dans un tel contexte, leur situation professionnelle serait «moins précaire» et faciliterait la planification de leur temps de travail et de leurs revenus.

Dans cette foulée, certaines organisations syndicales demandent que les chargés de cours qui sont intéressés par une carrière universitaire aient accès aux fonds de recherche ou à des contrats de recherche, afin de ne pas dissocier l'enseignement et la recherche universitaires. D'autres voudraient participer à des tâches de coordination et d'encadrement de l'enseignement.

Enfin, les représentants des chargés de cours de l'Université de Montréal et de l'Université Concordia demandent aussi que le nombre de cours qu'un individu peut dispenser dans une année universitaire passe de quatre à six et les chargés de cours de l'Université de Sherbrooke demandent que l'ancienneté soit reconnue, non pour chaque cours, mais sur la base d'une unité d'embauche.

En somme, les demandes des syndicats sont relativement convergentes, sans être uniformes. Le «statu quo amélioré» est le dénominateur commun du discours syndical. Par ailleurs, il se dégage aussi de ce discours une réflexion de nature plus prospective quant au devenir des chargés de cours et de leur statut de travail, mais surtout la très nette volonté d'une réelle intégration dans la communauté universitaire. Devant l'impasse de la dichotomie actuelle entre les professeurs de carrière et les chargés de cours «à la pièce», des alternatives sont envisagées par les syndicats représentant ces derniers: le statut actuel enrichi par différentes tâches liées à l'enseignement et éventuellement à la recherche, un allongement des liens contractuels afin de réduire la précarité d'emploi ou, ultimement, un nouveau statut d'emploi, celui de chargé d'enseignement, comportant l'enrichissement de la tâche et une situation professionnelle moins précaire.

Si la majorité des organisations syndicales ne sont pas réfractaires à de telles perspectives, dans la mesure où la priorité serait accordée aux chargés de cours actuels et où l'ancienneté serait respectée, elles savent par ailleurs pertinemment que de telles solutions ne sont pas une panacée, puisqu'elles ne s'appliqueraient qu'à une minorité de leurs membres (probablement un

certain nombre de «structurels»), que de telles perspectives ne font sûrement pas l'unanimité à l'intérieur du corps professoral et qu'elles auraient un effet potentiellement déstabilisateur dans leurs propres rangs. Ultimement, certains se demandent si de telles solutions n'auraient pas pour effet de constituer une troisième catégorie d'enseignants universitaires, une nouvelle catégorie de «sous-professeurs» ou de «super chargés de cours».

Conclusion

Le discours et les demandes des syndicats sont largement conditionnés par les intérêts et l'action militante des chargés de cours intensifs, qui aspirent à une meilleure intégration dans la communauté universitaire et à l'amélioration de leur situation professionnelle. Ce discours a, par ailleurs, une portée plus générale lorsqu'il critique les conditions d'exercice de l'enseignement de tous les chargés de cours: accueil quasi inexistant, encadrement et coordination souvent déficients, soutien pédagogique minimal et faible encadrement des étudiants. La qualité et l'excellence de l'enseignement sont difficiles à assurer dans ces conditions.

De plus, les chargés de cours sont dissociés de la recherche universitaire et, dans une large mesure, écartés des instances décisionnelles qui administrent les programmes d'enseignement et déterminent les orientations pédagogiques. L'idéologie syndicale considère donc comme prioritaire la participation des chargés de cours aux décisions relatives aux programmes d'enseignement et à leur propre apport à cette mission de l'université. Mais cette problématique de la reconnaissance, de l'intégration et de la participation des chargés de cours aux décisions ne peut que conduire à une remise en cause et à une mutation du statut actuel des chargés de cours ou de certains d'entre eux, puisqu'elle fait appel à de meilleures conditions de travail, à l'enrichissement des tâches et à une situation de travail moins précaire.

S'il est vrai que de nombreux chargés de cours souhaitent et revendiquent un nouveau contrat social à l'intérieur de la communauté universitaire, les organisations syndicales n'ignorent pas que ces aspirations ne sont pas partagées par tous leurs membres. Elles sont donc prudentes sur cette

question, craignant la multiplication des statuts et l'éclatement de leurs propres organisations.

Il n'en demeure pas moins que les syndicats ont amorcé une réflexion critique sur le devenir de cette masse d'enseignants universitaires, notamment des plus anciens d'entre eux, qui se sentent piégés et «déqualifiés» par ce statut précaire. La communauté universitaire est également interpellée sur une question litigieuse et complexe, qui dépasse largement le seul aspect des relations du travail.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La présente étude contient quantité de données, dont plusieurs étaient jusqu'ici mal connues. La collaboration des interlocuteurs du Conseil aura permis d'en préciser un certain nombre, même si, en bout de course, il faut bien reconnaître que, sur certains aspects par ailleurs jugés importants, les sources disponibles demeurent incomplètes, disparates et, dans certains cas, sujettes à caution. Cela n'est pas rappelé ici pour parer à d'éventuelles critiques ou pour justifier quelque velléité de ne pas avoir à conclure. C'est plutôt pour souligner la nécessité d'une contribution majeure de tous les agents du système universitaire à la constitution d'une base d'information valable.

Des faits se dégagent cependant clairement de ces données et fournissent ample matière à l'analyse. Ainsi en est-il, par exemple et pour se limiter aux plus significatifs, du nombre des chargés de cours, de leurs profils et de leur répartition selon les établissements, les secteurs disciplinaires et les champs d'activités.

Leur nombre, d'abord. On l'observait, mais les chiffres permettent de mieux cerner le phénomène : les chargés de cours sont très nombreux. Toutes données consolidées, leur effectif dépasse même pratiquement celui des professeurs réguliers et la part des enseignements qu'ils dispensent représente environ 40% des cours offerts dans les universités québécoises - et il s'agit là d'une moyenne, qui nivelle forcément les situations particulières. Il est donc difficile de parler d'une «contribution d'appoint».

Leurs profils, ensuite. Tous les chargés de cours ne sont pas à considérer selon un modèle unique. Les traditions universitaires occidentales nous avaient habitués à voir les universités recourir aux services temporaires ou même ponctuels de personnes professionnellement engagées à l'extérieur de l'université, mais dont la compétence, voire la renommée, apporte à l'enseignement un complément indispensable; dans certains cas, notamment dans les secteurs à caractère professionnel, ce peut être la seule façon d'assurer un corpus d'enseignement adéquat et équilibré. A l'instar de ce que l'on observe ailleurs, les universités québécoises engagent et doivent pouvoir engager de tels chargés de cours : c'est même là une question de

qualité et d'excellence. Les mêmes traditions universitaires ont aussi légitimé l'usage de confier à des étudiants diplômés en cours de formation des tâches d'enseignement rémunérées; on en attend des retombées positives pour la préparation de la relève et pour la formation même des étudiants. Jusque-là, rien d'inusité ou d'étonnant dans nos pratiques.

Ce qui a conduit la communauté universitaire, le Ministre et le Conseil à faire des chargés de cours un objet de préoccupations et d'études, c'est que, parmi l'ensemble de ce personnel, un groupe nouveau s'est notablement développé. Il s'agit de ces chargés de cours dits «structurels», amenés à faire de l'enseignement leur occupation principale et leur gagne-pain, sans que leurs qualifications universitaires ne les habilitent d'emblée à occuper des postes de professeurs réguliers. Sans être pleinement intégrés à la vie de l'université ni pouvoir jouir des statuts professionnels existants, ces chargés de cours font pratiquement carrière dans l'enseignement universitaire. La présente étude, qui aura permis de cerner avec une netteté inédite la typologie spécifique des chargés de cours de nos universités, invite à se pencher de façon particulière sur cette catégorie de chargés de cours placés dans une situation plus difficile.

Nombreux, différents dans leurs profils professionnels et universitaires, les chargés de cours se retrouvent dans les universités québécoises selon une répartition que révèlent aussi les données de cette étude. Les chargés de cours sont particulièrement nombreux dans les universités de fondation ou d'émergence récentes, dans certains secteurs disciplinaires à forte fréquentation et dans des structures moins traditionnelles d'offres de services. Des corrélations se dessinent à cet égard et invitent à identifier des liens étroits entre le recours massif aux chargés de cours et le développement tout aussi massif de l'enseignement universitaire québécois au cours des vingt dernières années. Malgré d'irréparables lacunes dans les données longitudinales, toutes les observations du Conseil et de ses interlocuteurs convergent : le recours au personnel chargé de cours était déjà important dans les années '70 et a accompagné depuis lors le développement de notre système universitaire.

L'histoire québécoise des chargés de cours dans l'enseignement universitaire reste à faire. Mais tout porte à penser que, parmi les explications du phénomène qu'elle mettrait en lumière, figureraient en bonne place les grands choix sociaux qui ont présidé à l'expansion et à la démocratisation de l'enseignement universitaire, en même temps que les contraintes collectives qui en ont marqué la mise en oeuvre. C'est bien consciemment et clairement, en effet, que le Québec a voulu implanter toutes les missions de l'université sur l'ensemble de son territoire et, dans ces nouveaux centres comme dans les plus anciens, diversifier l'offre de services pour rejoindre de nouvelles et importantes couches de population, selon des modalités (programmes, horaires, modes de fréquentation) souples et diversifiées. Il s'agissait d'objectifs ambitieux, essentiellement guidés et inspirés par des idéaux et des valeurs de promotion collective. Accessibilité, flexibilité, développement : il y avait là des tâches pour la réalisation desquelles les ressources humaines et financières n'allaient pas être partout aisément disponibles. On peut comprendre que l'utilisation des chargés de cours ait pu être une des solutions retenues pour faire face à ces vastes défis et pour répondre, dans la souplesse, aux besoins de nouvelles clientèles et de nouveaux secteurs.

La volonté de répondre en même temps à de tels besoins et de promouvoir de telles valeurs allait exiger des ressources importantes, peut-être même supérieures à la capacité collective de la société québécoise. Cela est vrai d'abord des ressources humaines : même si on avait voulu ouvrir plus de postes réguliers, on n'aurait pas toujours pu trouver les candidats qualifiés pour les occuper, ainsi qu'on le constate encore dans certaines unités qui n'arrivent pas à combler les postes alloués annuellement. Mais c'est aussi vrai des ressources financières disponibles. Mettre en oeuvre l'ensemble des objectifs visés allait exiger et exige toujours beaucoup d'argent - en fait, plus que ce qui est alloué aux universités, puisque tout le monde s'entend pour parler de leur «sous-financement».

En fait, les liens qui unissent le dossier des chargés de cours à celui du financement des universités sont complexes et moins linéaires qu'on pourrait le croire à première vue. En effet, il n'existe pas de lien systématique entre le degré de sous-financement de chacune des universités, le nombre de ses

professeurs réguliers et le nombre de ses chargés de cours, même si un tel lien peut être plus facilement mis en évidence quand on procède à un examen de la situation relative des secteurs disciplinaires. L'analyse invite même à envisager la réversibilité du lien de causalité couramment établi entre le sous-financement et l'utilisation de chargés de cours. C'est que, en recourant massivement aux chargés de cours dans des secteurs à forte fréquentation, on réussit à atteindre des coûts unitaires relativement bas qui, à leur tour, dès lors qu'ils servent de base aux normes de financement, entraînent un financement gouvernemental pondéré à la baisse. Cela fait dire à certains que l'embauche de chargés de cours est peut-être autant une cause qu'une conséquence d'un financement insuffisant.

La présence importante des chargés de cours dans les universités québécoises a donc des racines complexes, difficiles à isoler les unes des autres. Son analyse renvoie tantôt aux modèles du développement universitaire des années '60 et '70, tantôt au niveau et à la qualité des ressources disponibles, tantôt à la capacité même des universités de répondre avec souplesse à des besoins diversifiés et changeants. Elle renvoie aussi à des choix institutionnels de gestion, notamment en ce qui a trait à la taille des groupes-cours et aux modes de dispensation. Il est vrai que cette organisation de l'offre de services a effectivement permis des réalisations majeures. Mais on n'avait peut-être pas vraiment prévu que, par son ampleur même, le phénomène finirait par induire certains effets secondaires qui comporteraient des contraintes nouvelles pour les administrations universitaires. Ainsi en est-il, par exemple, de cette évolution vers la formalisation et la bureaucratisation de la gestion des chargés de cours. De contributions spécifiques d'experts, on est passé à des fonctions quasi institutionnalisées. Essentiellement inspirée par la souplesse et la flexibilité, la gestion des chargés de cours est progressivement entrée dans l'ère des conventions de travail axées sur la régulation des procédures d'embauche et sur des conditions de sélection favorisant une certaine stabilité d'emploi, toutes contraintes qui ne vont pas d'emblée dans le sens de la flexibilité recherchée.

On se retrouve donc aujourd'hui avec un grand nombre de chargés de cours, dont certains se voient pour ainsi dire «piégés» par la situation, dans la mesure où ils sont installés à demeure dans des fonctions d'enseignement,

incomplètement intégrés, astreints à vivre d'un emploi somme toute peu rémunérateur et souvent sans espoir réaliste de pouvoir éventuellement être recrutés pour occuper des postes réguliers de professeurs. Les universités ont elles-mêmes à faire face à un nouveau paradoxe : gérer ce qui devait être un personnel d'appoint selon des normes de plus en plus rigides. Elles sont ainsi amenées à offrir des formes de stabilité à un groupe dont tous les membres n'ont pas les mêmes attentes en la matière.

C'est sans doute ultimement l'idée même que l'on se fait de l'université - un lieu où les missions d'enseignement et de recherche sont indissociables - qui pourrait être remise en question par le recours massif à un personnel temporaire assigné exclusivement à l'enseignement. En effet, comment réaliser le projet même de l'université en dissociant à ce point enseignement et recherche? Comment constituer cette «communauté des maîtres et des disciples» avec un recours aussi poussé et aussi systématique à des «enseignants de passage»? Comment assurer la cohérence des programmes et la continuité des itinéraires de formation, comment assurer la coordination et la cohérence des enseignements avec des effectifs aussi élevés d'enseignants qui ne participent pas pleinement à la vie des départements et des facultés? Comment pouvoir initier les étudiants aux visions de synthèse en leur offrant des enseignements morcelés?

À vrai dire, c'est une vision évolutive des choses qui serait à la fois la plus juste et la plus prometteuse. Ainsi, pendant les phases d'implantations intensives des vingt dernières années, l'utilisation des chargés de cours a permis des réalisations impossibles autrement; l'ampleur des objectifs poursuivis et le caractère forcément limité des ressources disponibles n'offraient guère d'autres choix. Mais peut-on consacrer ce type de développement? Ou ne serait-il pas temps d'envisager maintenant une autre approche? Au rythme de nos moyens, mais résolument et sous l'impulsion d'une volonté politique et administrative claire, sans renier pour autant les valeurs profondément ancrées dans la conscience québécoise, mais sans davantage occulter le rude et coûteux défi d'avoir à les vivre dans la qualité et - pourquoi pas? - dans l'excellence.

Évoluer vers autre chose, ce sera d'abord travailler à améliorer une situation qui ne se renversera pas en un jour - il y aura vraisemblablement encore beaucoup de chargés de cours dans les universités québécoises pendant les prochaines années. L'enjeu immédiat est de savoir s'il est possible d'accroître et d'améliorer l'encadrement administratif et pédagogique des chargés de cours et leur intégration à l'ensemble du projet universitaire. Il s'agit aussi de savoir s'il est possible d'améliorer la prévision de l'attribution des charges de cours, de manière que les improvisations et les expédients grèvent le moins souvent possible la qualité de l'offre de services. Ces améliorations ont été de toutes parts portées à l'attention du Conseil et c'est par souci de les refléter tout autant que par conviction qu'il les soumet ici à son tour à l'attention du Ministre et des universités.

Évoluer vers autre chose, ce sera surtout, à plus long terme, s'engager dans un processus de réduction du volume d'enseignement confié aux chargés de cours, surtout aux chargés de cours dits «structurels», dans les établissements et dans les secteurs où leur nombre pourrait être trop élevé. Le Conseil est de ceux qui pensent que l'avenir de la qualité de l'enseignement universitaire passe par une nette valorisation des fonctions d'enseignement et que cette valorisation exigera que des professeurs de carrière, aux visions synthétiques des savoirs et des réalités, soient les principaux initiateurs aux études universitaires. Il faut donc que soit augmenté le nombre de postes réguliers de professeurs d'université et que s'établisse ainsi un équilibre plus sain entre les tâches confiées aux chargés de cours et celles confiées aux professeurs réguliers. Le Conseil est d'avis que l'avenir n'est pas dans des décisions qui auraient pour effet de rendre permanent l'état de choses actuel.

De tels ajustements seront assurément coûteux et exigeants: des ressources seront manifestement nécessaires et devront être spécifiquement dédiées à cette fin. Mais la simple réclamation de ressources financières additionnelles pourrait bien ne rien régler aux problèmes soulevés, si d'autres conditions n'étaient pas réalisées. Ainsi, il faudra d'abord que la vision des objectifs et des enjeux de l'avenir soit suffisamment partagée pour inspirer et soutenir des choix et des comportements institutionnels clairs et fermes. Il faudra aussi que l'enseignement proprement dit retrouve toute l'estime qu'il mérite dans l'ensemble des pratiques universitaires et que les universités s'assurent

d'affecter des professeurs chevronnés aux enseignements de base du 1er cycle, quitte à devoir adopter, comme le font certaines universités, des modes de prestation moins contraints par des ratios professeur/étudiants strictement définis. Il faudra, en outre, investir dans la relève pour intensifier le processus de formation d'un corps professoral qualifié dans les secteurs où il est insuffisant. En dernière analyse, il faudra que les conséquences de nos choix de société en matière de développement de l'enseignement supérieur soient perçues et assumées. A ces conditions, il pourra être rentable de consentir des ressources aux redressements souhaités.

Tout au long de ce processus, il serait indiqué que, dans les cas où cela est possible et souhaité, on se préoccupe du perfectionnement des chargés de cours pouvant éventuellement occuper des postes réguliers. Cela constituerait un élément de solution pour des situations dont on perçoit spontanément le pouvoir de démotivation. Pour tout ce qui concerne les conditions de travail des chargés de cours, cependant, le Conseil n'a ni le mandat ni l'intention de s'immiscer dans les négociations que les établissements ont à conduire avec leurs chargés de cours. C'est pour cela que, tout en en prenant acte dans cette étude, il a convenu de s'abstenir de commentaires et de recommandations sur les conditions de travail proprement dites. Il a plutôt voulu, conformément à son mandat, concentrer son attention sur les tendances et les effets de système et se placer d'emblée dans la perspective de l'avenir des universités et de leur développement.

Comme bien d'autres dossiers du système universitaire, celui des chargés de cours amène à pointer de nouveau le financement des universités. Le Conseil aura cependant tenu ici - car cela est particulièrement clair dans le dossier des chargés de cours - à situer la question des ressources par rapport aux choix sociaux et aux modèles de développement qui président au fonctionnement des universités. Une réflexion ouverte sur la portée de ces liens serait des plus opportune. Pour sa part, le Conseil a acquis la conviction que le dossier des chargés de cours invite ultimement à une telle réflexion.

On le voit, la contribution et la situation des chargés de cours dans les universités québécoises constituent à bien des égards une sorte de révélateur

de l'état et des orientations de notre système universitaire. C'est dire la complexité du phénomène, comme aussi celle des nuances à établir et des solutions à envisager. En fait, il n'y a pas de solution simple aux problèmes inventoriés. C'est plutôt à une stratégie à plusieurs volets convergents qu'il faut songer, les uns axés sur des mesures à court terme, les autres touchant davantage les perspectives mêmes du développement des universités, les uns s'adressant d'emblée aux pouvoirs publics, les autres interpellant plutôt les établissements et leurs choix institutionnels.

C'est à une telle approche systémique et prudente que, en réponse à la demande expresse qui lui a été faite, le Conseil des universités invite le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science. Plus spécifiquement, à la lumière de l'ensemble des données analysées dans cette étude, le Conseil des universités :

1. **souligne l'importance d'établir les distinctions qui s'imposent entre les chargés de cours que l'on embauche occasionnellement en raison de leur expérience et de leur expertise professionnelles et les chargés de cours d'un nouveau type, qui font pratiquement de l'enseignement leur profession, et invite les universités et le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science à traiter comme spécifiques et prioritaires les problèmes entourant cette deuxième catégorie de chargés de cours;**

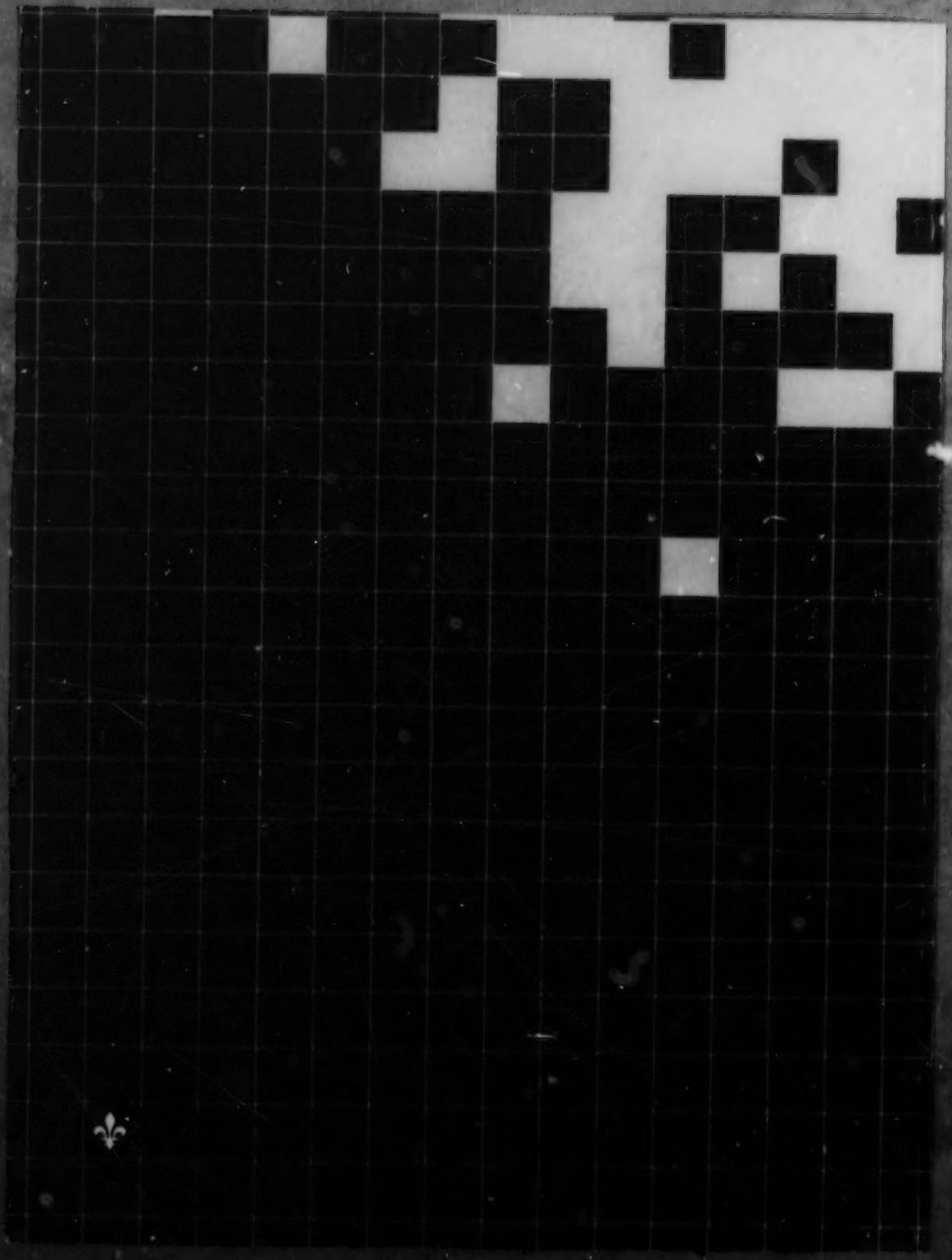
2. **attire l'attention du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science sur la distribution des chargés de cours dans les universités québécoises (concentration marquée dans les établissements plus «jeunes», dans les secteurs à fort volume d'inscriptions et offrant des services universitaires à des populations et selon des modes non traditionnels) et sur les liens ainsi révélés entre les chargés de cours et les modes de développement universitaire privilégiés au Québec;**

3. **invite les universités à prendre des mesures à court terme pour favoriser un meilleur encadrement administratif et pédagogique des chargés de cours et pour assurer ainsi la cohérence, la continuité et la qualité des enseignements, de même qu'un contact plus suivi des chargés de cours avec les milieux universitaires d'enseignement et de recherche;**

4. **invite les administrations universitaires à viser une meilleure prévision de l'attribution des charges de cours, de nombreux avantages pouvant en découler pour les chargés de cours, pour les établissements et, en fin de compte, pour la qualité et la cohérence des enseignements offerts;**

5. **estime que, bien qu'elle ait pu rendre d'indéniables services, l'utilisation massive d'une main-d'oeuvre à temps partiel risque de plus en plus de porter atteinte à la cohérence, à la continuité et à la qualité des services offerts et recommande au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science d'envisager, de concert avec les universités, des mesures permettant de réduire la proportion des enseignements confiés à des chargés de cours, en particulier dans les établissements et les secteurs les plus concernés;**

6. **souligne que l'ajustement des pratiques exigera des ressources financières et des choix clairs de priorités institutionnelles et recommande au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science d'envisager un soutien financier visant spécifiquement à accroître le nombre de postes réguliers de professeurs d'universités et, dans les cas où cela est possible et souhaité, à favoriser le perfectionnement des chargés de cours pouvant éventuellement occuper des postes réguliers;**

7. **estime que le dossier des chargés de cours renvoie ultimement à de très exigeants choix sociaux d'égalisation des chances, d'accessibilité et de flexibilité, qu'il convient de confirmer, mais aussi d'analyser dans leurs conséquences et de mieux soutenir par des ressources humaines et financières appropriées, invite les universités et le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science à engager une réflexion ouverte à ce sujet et les assure, dans cette démarche, de son appui et de sa collaboration.**

Cet avis a été adopté lors de la 199e séance du Conseil des universités, tenue le 22 septembre 1989.